

Ecole Supérieure - Domaine Social Valais

Mémoire pour l'obtention du diplôme ES de maître socioprofessionnel

La féminisation du métier de MSP



Perruchoud Louis-Gabriel

Référent thématique : Régis Volluz

Filière ES – Formation ASP - Promotion 2014

Année Académique 2014-2017

Sion, juillet 2017

Résumé

La présence de nombreuses femmes dans ma classe témoigne du fait que le métier de Maître socioprofessionnel (MSP), d'abord très largement masculin, se féminise à l'instar d'autres professions dans notre pays. Ce travail vise à analyser les facteurs qui ont favorisé la féminisation de la profession de MSP.

L'analyse se fonde sur des articles, des entretiens et un questionnaire adressé à des MSP en formation ou en activité en Suisse romande.

Il ressort de la recherche que la féminisation du métier de MSP est favorisée par des facteurs en lien avec l'évolution de la société. Elle est favorisée aussi par l'évolution des principes et des pratiques relatifs à la prise en charge des personnes en institutions. S'il est vrai que les facteurs tels ceux du niveau de formation, du développement personnel ou encore d'ordre économique facilitent la féminisation du métier, il n'en demeure pas moins qu'il existe des facteurs peu favorables, en particulier les facteurs politiques.

Mots-clés

Le travail féminin - Le métier de MSP - Les stéréotypes de genre - Les représentations sociales

Remerciements

Je remercie toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'écriture de ce dossier :

- Monsieur Nicolas Perruchoud pour sa précieuse aide lors de la rédaction du dossier.
- Monsieur Régis Volluz, mon référent thématique, qui m'a été d'un grand appui par ses conseils. Il a été un guide disponible et rigoureux dans cette recherche.
- Monsieur Jean-Yves Riand, pour ses cours concernant la méthodologie et ses conseils qui m'ont aidé à réaliser ce travail.
- Messieurs Didier Fournier et Stéphane Girod pour leur collaboration tout au long du travail.
- Les maîtres socioprofessionnels et directeurs qui m'ont consacré du temps pour un entretien ou pour remplir mon questionnaire.

Avertissements

« Les propos émis dans ce document n'engagent que leur auteur qui atteste que ce document résulte de son propre travail ».

Afin de respecter l'anonymat des personnes intégrées dans ce dossier, un prénom fictif leur a été attribué.

Illustration

Photo de couverture par Stéphane Iwanowski

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	1
1.1 Cadre de recherche	1
1.1.1 Illustration	1
1.1.2 Thématique traitée	2
1.1.3 Intérêt présenté par la recherche.....	2
1.2 Problématique.....	3
1.2.1 Question de départ	3
1.2.2 Précisions, limites posées à la recherche	4
1.2.3 Objectifs de la recherche.....	4
1.3 Cadre théorique.....	4
1.3.1 Le travail féminin.....	4
1.3.2 Le métier de MSP	5
1.3.3 Les stéréotypes de genre	6
1.3.4 Représentation sociale.....	6
1.4 Cadre d'analyse.....	7
1.4.1 Terrain de recherche et échantillon retenu	7
1.4.2 Méthodes de recherche.....	8
1.4.3 Méthodes de recueil des données et résultats de l'investigation	8
2. Développement.....	10
2.1 Présentation de la recherche	10
2.2 Présentation des données, analyses et discussions des résultats obtenus.....	10
2.2.1 Evolution générale	10
2.2.2 Principes du travail social	18
2.2.3 Pratiques du travail social.....	21
3. Conclusion	24
3.1 Résumé et synthèse de la recherche.....	24
3.2 Limites du travail	25
3.3 Perspectives et pistes d'action	25
3.3.1 Personnel	25
3.3.2 Professionnel	26
3.3.3 Remarques finales	26
4. Ressources bibliographiques et sitographiques	27

ANNEXES

Tableaux des effectifs des MSP en formation
Tableau des indicateurs
Questionnaire
Réponses au questionnaire
Changements concernant le profil des étudiants
Grille d'entretien remplie
Profil de l'échantillon

1. Introduction

1.1 Cadre de recherche

1.1.1 Illustration

Depuis près de trois ans, je travaille en tant que maître socioprofessionnel (MSP) aux Ateliers Saint-Hubert de Martigny (ASTH). Ce centre est spécialisé dans la production du bois. En collaboration avec un autre MSP en formation, nous sommes responsables du secteur collage-montage, ainsi que celui du débitage de panneaux. À nous deux, nous sommes référents de neuf personnes, rentiers à l'Office d'Assurance Invalidité (OAI). Au sein de mon groupe, je côtoie des personnes touchées physiquement et psychiquement et collabore avec des personnes ayant des addictions liées à l'alcool.

Nous sommes neuf MSP à gérer les divers secteurs du centre. Celui-ci accueille une population très diversifiée tant au niveau des âges qu'au niveau des genres. Le centre de Martigny emploie cinquante usagers : trente-cinq hommes et quinze femmes, âgés de dix-huit à soixante ans.

En commençant mon activité de MSP, j'ai été amené à collaborer avec des collègues exclusivement masculins, malgré le fait que près d'un tiers des usagers sont des femmes. D'abord, cela ne m'a pas particulièrement marqué car, à mes yeux, ce travail nécessite plusieurs compétences associées à l'image masculine, comme par exemple : gérer une production, maintenir l'ordre et la discipline au sein des différents groupes d'usagers ou encore inculquer le métier de menuisier.

En septembre 2014, lors de mon premier jour de cours à l'ES-Social, j'ai été agréablement surpris de constater le nombre de femmes présentes dans ma classe : douze femmes sur vingt-quatre élèves.

En discutant avec mes collègues de cours et en découvrant les institutions dans lesquelles ils travaillent, je me suis rendu compte que les femmes MSP sont plus nombreuses dans certaines institutions, et plus représentées dans certains types de prises en charge. J'ai également constaté que de nombreuses femmes travaillent dans des milieux qui ne dépendent pas de la production.

Par ailleurs, dans toutes les écoles qui forment ou qui ont formé récemment des MSP (EESP, ARPIH, ES-Social) s'établit le même constat : la proportion de la gent féminine présente dans le métier est en progression (cf. annexe A).

Cette observation peut s'appliquer à d'autres professions. En effet, depuis la mobilisation des hommes lors de la guerre de 1914-1918, les femmes sont entrées massivement dans les usines. Par la suite, peu à peu, elles ont occupé de nombreux secteurs du monde professionnel.

Quels ont pu être les facteurs qui ont motivé l'entrée des femmes dans le monde du travail ? En 1914, il s'agissait de participer à l'effort de guerre en produisant du matériel militaire, mais les femmes ont aussi remplacé les hommes dans d'autres domaines que celui de l'armement. Dans les années suivantes, les femmes ont vu dans le travail en milieu industriel ou dans les bureaux un moyen de s'émanciper en gagnant leur propre salaire. Dès les années 1950, les femmes sont arrivées en nombre sur le marché du travail, surtout dans les activités du tertiaire, comme employées de bureau et secrétaires, dans les soins et dans l'éducation.

Autre facteur possible : en ajoutant un salaire à celui de leur conjoint, les femmes ont contribué au développement économique des familles. Aujourd'hui, dans les classes sociales les moins favorisées, le salaire des femmes apparaît comme indispensable pour qu'une famille puisse vivre commodément.

De plus, les femmes qui effectuent un bon parcours scolaire, et qui accèdent aux diplômes des hautes écoles, éprouvent de l'intérêt pour des métiers à responsabilité dont certains ont d'abord été exercés par des hommes presque exclusivement.

Ces éléments m'ont amené à me poser cette question : « Quels sont les facteurs qui ont amené le métier de MSP à se féminiser ? » Mon intérêt pour cette problématique m'a amené à réaliser ce travail de recherche.

1.1.2 Thématique traitée

Depuis le début de mon apprentissage d'ébéniste en 2009, j'ai toujours collaboré avec des collègues exclusivement masculins. Dans les métiers du bâtiment, les femmes sont peu représentées. L'effectif des ébénistes dans l'entreprise se composait de cinquante hommes. Au cours professionnel, sur vingt apprentis dans ma classe, seules deux femmes suivaient notre formation.

J'ai fait le même constat lors de mon arrivée, il y a trois ans, aux ateliers Saint-Hubert de Martigny : les MSP du centre étaient exclusivement des hommes.

Par contre, lors de mes cours théoriques, j'ai évolué dans une classe qui comportait autant d'étudiantes que d'étudiants. Fait remarquable dans l'histoire de l'école : depuis la création de la filière, en 1975, ma classe est la première dans laquelle la parité hommes-femmes est atteinte.

Lors d'une conversation avec un collègue ayant suivi la formation dans les années quatre-vingt, j'ai appris que le taux de présence féminine dans l'école était très faible à l'époque. Il était même inexistant durant les premières années de la filière, ce que confirment les archives de l'ES-Social (cf. annexe A).

Aujourd'hui, dans le cadre de mes cours, j'ai la chance de pouvoir côtoyer dix femmes MSP de tout âge. Deux d'entre elles ont dû arrêter, l'une à cause d'une maternité, et l'autre pour un changement d'orientation. Ainsi, je peux échanger, comparer mes pratiques professionnelles, mes approches vis-à-vis des usagers. Ce partage débute chaque journée de cours, lors des covoiturages, que j'effectue avec une MSP de ma commune. A ces occasions, j'ai pu percevoir la richesse de nos discussions : expériences professionnelles partagées, réactions face aux cours, conseils réciproques, encouragements, instants de détente. Ainsi, aussi bien au sein de ma classe que lors de ces déplacements bihebdomadaires, j'ai bénéficié des apports de mes collègues féminines.

A partir de ces expériences, mon intérêt pour la présence des femmes dans le métier s'est développé. Cet intérêt s'est même élargi à d'autres domaines, celui de la politique, de l'économie. Par exemple, j'ai observé la part modeste des femmes dans les récentes élections communales dans notre canton. Ou encore, la faible représentation féminine dans les conseils d'administration des grandes entreprises suisses. Je reviendrai sur ce point lors de l'analyse des indicateurs économiques. (Ginalski, 2016)

Coïncidence peu banale : au mois de juin 2016, alors que mon j'effectue mon travail de recherche sur la féminisation de mon métier, arrive une nouvelle collègue aux ateliers Saint-Hubert : Clélia, ébéniste en deuxième année de formation à l'ES-Social. La féminisation est entrée dans l'équipe d'encadrement. La présence de cette nouvelle collègue, nos échanges, ont donné à ma recherche encore plus de pertinence et d'intérêt.

Ce que j'aimerais faire ressortir dans ce travail, ce sont les raisons pour lesquelles les femmes sont entrées dans ce métier, de plus en plus nombreuses au fil des décennies.

1.1.3 Intérêt présenté par la recherche

J'ai grandi dans des milieux où la présence masculine est majoritaire. Dans ma famille, nous sommes quatre enfants : une fille et trois garçons dont je suis le plus jeune. Puis, j'ai évolué plusieurs années dans un club de football composé uniquement d'hommes. Il en va de même de mon groupe de musique qui comprend cinq hommes et une seule femme. Durant mon apprentissage, c'est à nouveau dans un milieu d'hommes que je baignais.

En débutant dans le métier de MSP à Martigny, les notions de féminisation, d'égalité hommes-femmes, ou de travail féminin étaient donc encore floues pour moi. Homme, j'évoluais dans ma profession, entouré d'hommes.

Pendant ma formation, la présence des femmes dans ma classe m'a fait découvrir d'autres aspects du travail social, d'autres types de prise en charge et d'encadrement de personnes. Lors des échanges, des travaux de groupes et des discussions en cours, j'ai pu partager

beaucoup d'expériences avec elles. Cette présence féminine m'a notamment amené à des questionnements relatifs au fonctionnement de mon institution.

Au premier étage de notre centre se trouve l'atelier cartonnage occupé par une quinzaine de femmes. Ce secteur est géré par deux hommes. Cette observation a stimulé ma réflexion. Je me suis demandé si une femme MSP n'était pas plus appropriée en terme d'approche pour s'occuper de cette « clientèle » féminine. Je me suis aussi questionné sur l'aspect relationnel de cette collaboration. En effet, on peut se demander si des usagers féminins n'éprouvent pas plus de facilité à parler de leurs difficultés personnelles à des responsables femmes.

Une femme MSP n'aurait-elle pas une meilleure approche pour aborder des problèmes relationnels au sein du groupe ? Dans l'exercice de ce métier, les femmes ne seraient-elles pas mieux adaptées pour résoudre certaines situations ?

Ces questions ne peuvent se poser que si des femmes MSP se trouvent dans les institutions. A partir de ce constat, j'ai été amené à choisir cette problématique pour mon travail de recherche.

1.2 Problématique

1.2.1 Question de départ

Ma question est restée la même depuis le dépôt du projet. Au cours de mes recherches, je n'ai pas eu besoin de la transformer car elle s'est avérée adaptée à mon analyse.

Ma question est :

Quels sont les facteurs qui ont amené le métier de MSP à se féminiser ?

A partir de cette question, voici les indicateurs et les différents axes qui en résultent (cf. annexe B) :

Axe 1 : Il y a une tendance générale dans les sociétés industrielles à la féminisation professionnelle.

Les sous axes retenus pour la féminisation professionnelle sont :

Volonté des politiques de permettre aux femmes d'accéder aux mêmes formations et professions que les hommes (taux de formation, loi sur l'égalité, responsabilités professionnelles des femmes). Aujourd'hui, les couples ont besoin d'un double salaire (revenus des ménages, élévation du niveau de formation). L'évolution des représentations qui font fi des préjugés, des a priori et même des traditions (femme au foyer, partage des tâches ménagères).

Axe 2 : Les principes et pratiques de la prise en charge des personnes en situation de handicap se développent et ne sont plus centrés exclusivement sur la production.

Les sous axes retenues pour les changements personnels sont :

Les institutions cherchent à améliorer le développement personnel des résidents, les femmes sont plus à même de faire face à certaines situations et leurs qualités plus adéquates dans certaines institutions, les nouveaux types d'activités dans les ASP font plus appel à des encadrements féminins (métiers plutôt féminins).

Les compétences féminines peuvent être plus adaptées face à certaines prises en charge, les types de population évoluent entraînant une évolution et une modification des types de prises en charge.

1.2.2 Précisions, limites posées à la recherche

Pour cette recherche, j'ai décidé de ne pas me limiter aux seuls élèves de mon école. J'ai souhaité élargir le champ de mon investigation en interrogeant ceux d'autres écoles. De plus, je n'ai pas seulement consulté des MSP en formation, mais également des MSP expérimentés. Il m'a semblé aussi intéressant de questionner des responsables d'école. Au début, je prévoyais de ne questionner que des femmes, puisque la recherche traite de la féminisation. Mon référent thématique m'a fait remarquer que les hommes pourraient avoir des éléments à m'apporter, tout autant que les femmes.

L'une des limites à mon travail a résidé dans le fait que le nombre de personnes ressources, et de spécialistes dans la thématique de la féminisation d'un travail est restreint. Les éclairages que j'ai obtenus constituent donc un échantillon limité.

1.2.3 Objectifs de la recherche

Voici les objectifs, théoriques et pratiques, concernés par ma recherche :

Théoriques

- Définir de manière explicite le travail féminin
- Identifier les facteurs sociologiques de la féminisation du métier
- Présenter l'évolution des taux de fréquentation féminine dans l'école

Pratiques

- Faire remplir un questionnaire informatique à un maximum de MSP actifs
- Examiner les données
- Interroger la direction des écoles formant des MSP
- Identifier les secteurs dans lesquels les femmes MSP travaillent
- Interroger des MSP ayant fait la formation dans les premières volées

1.3 Cadre théorique

Pour ce travail, voici les différents mots-clés que j'ai retenus et qui ont conduit mes recherches :

- Le travail féminin
- Le métier de MSP
- Les stéréotypes de genre
- Les représentations sociales

Voici le développement des mots-clés :

1.3.1 Le travail féminin

Par travail féminin, il faut entendre un emploi exercé par des femmes et rémunéré. Selon le *Dictionnaire historique de la Suisse*, le travail féminin rémunéré ou salarié féminin est une composante des économies de marché. (Head-König, 2015)

Le travail féminin salarié était déjà généralisé au Moyen Age autant dans les villes que dans les campagnes. Les femmes célibataires exerçaient des travaux tels que journalières, domestiques, revendeuses ou encore ouvrières dans divers secteurs de la production. Les femmes mariées, de leur côté exerçaient des tâches tout aussi variées : épouse associée, dans le cadre de l'économie familiale, ou participant aux activités de son mari, qu'il soit paysan, artisan, marchand, négociant ou ouvrier, et ceci bien que les métiers urbains qui s'organisent dès le XIVe et XVe siècle tendent à exclure les femmes.

Une faible rémunération, une forte saisonnalité et une mobilité géographique importante caractérisent alors le travail féminin.

Avec la Révolution industrielle, le travail des femmes est profondément bouleversé dans le monde rural aussi bien que dans le monde urbain.

Désormais, employée dans les fabriques, la femme est une unité productive spécifique et reçoit son salaire. Surtout, la révolution industrielle conduit à une séparation de la sphère du travail et de la famille, alors qu'auparavant, les femmes pouvaient travailler à domicile. Les femmes sont surtout actives dans l'industrie du textile et préférées aux hommes car elles sont considérées plus disciplinées et plus dociles.

Avec la Première Guerre mondiale, les femmes investissent massivement les usines. Elles y remplacent les hommes partis au front, mais n'y exercent que des emplois peu qualifiés. Après 1918 et jusqu'à la fin des Trente Glorieuses (1946-1975) prédomine le modèle bourgeois du seul travail masculin : seul l'homme travaille à l'extérieur tandis que la femme s'occupe des tâches domestiques. Il faut modérer cette affirmation en signalant que de nombreuses femmes travaillent alors comme agricultrices, ouvrières, secrétaires et institutrices.

En Suisse, le taux d'activité des femmes devient important dès les années 1960 et 1970. Elles représentaient un tiers de la population active occupée en 1960, puis près de 40% en 1990. Les formes d'insertion dans le marché du travail se modifient alors profondément. L'ouvrière tend à disparaître ou alors elle est étrangère, le temps de travail se modifie et l'état civil détermine moins qu'auparavant l'insertion dans le marché du travail. (Head-König, 2015)

En 2007, plus de 70% des femmes travaillent (Steffen, 2007) et le "modèle des trois phases" (activité professionnelle coupée en deux moments par celle de mère de famille) se raréfie. Les femmes, venant de la classe moyenne ou bourgeoise, sont mieux formées et ne veulent plus s'arrêter de travailler après le mariage ou la naissance d'un enfant.

L'égalité des femmes figure dans la Constitution fédérale depuis 1981, dans la loi depuis 1996, mais le principe "à travail égal, salaire égal" n'est pas strictement appliqué et la différence de salaire reste importante (20-30% de moins), surtout dans le secteur privé.

Le travail féminin a profondément évolué. Il a peu à peu échappé aux représentations qui stipulaient que les femmes s'orientaient vers des professions spécifiques en phase avec les compétences féminines. Repérer et analyser les indicateurs de ce changement constituera un objectif de mon travail.

1.3.2 Le métier de MSP

Le plan d'étude cadre (PEC), définit par le site de la « SPAS, plateforme suisse des formations dans le domaine social », définit le métier maître socioprofessionnel ainsi. « *Le maître socioprofessionnel/la maîtresse socioprofessionnelle travaille auprès de personnes, qui, en raison de déficiences physiques, psychiques, intellectuelles ou sociales, sont exclues ou en risque d'exclusion du marché du travail. Il/elle vise, à travers une activité adaptée, l'amélioration des capacités et l'intégration optimale dans un atelier pour personnes en situation de handicap ou inadaptées ou encore une insertion dans le marché ordinaire du travail. Le/la MSP intervient auprès de personnes en situation de handicap, de jeunes présentant des troubles du comportement ou en difficulté d'apprentissage, d'adultes en difficulté psychologique ou sociale, de demandeurs d'emploi, de personnes inadaptées ou déviantes.* » (SPAS, 2011)

Le/la MSP est en outre un acteur qui évolue dans des métiers qui visent à la (ré)insertion et la (ré)adaptation. Il/elle assure l'accueil dans un environnement ainsi qu'un accompagnement socioprofessionnel des personnes dont il/elle a la charge. Son action vise à :

- Fournir un cadre de travail adapté aux personnes accueillies
- Mettre en place une pédagogie adaptée aux difficulté(s) rencontrée(s) par les apprenants
- Développer les compétences et l'autonomie des usagers
- Favoriser l'intégration professionnelle en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé

Les activités du MSP se situent à l'intersection de 3 professions :

- A. *relevant du secteur professionnel (métier du monde du travail)*
- B. *relevant de l'enseignement et de la formation*
- C. *relevant du secteur social*

Les fonctions telles que l'enseignement et la formation sont primordiales dans le métier du MSP. Etant donné la diversité du public auquel il est confronté, le MSP est donc confronté à un grand nombre de publics différents. L'aspect pédagogique de la profession est donc très important. Ainsi, les divers environnements du MSP peuvent être très variés (SPAS, 2011):

- *ateliers protégés*
- *centres de formation professionnelle spécialisée*
- *unités d'observation ou de préparation à la vie active*
- *entreprises d'entraînement*
- *établissements de détention*
- *centres de réadaptation*
- *accompagnement professionnel*
- *ou toute autre structure sociale proposant une activité en relation avec l'apprentissage de tout ou partie d'une activité professionnelle*

Les notions relevées ci-dessus sont particulièrement importantes pour le deuxième axe de mon travail.

1.3.3 Les stéréotypes de genre

Quels que soit notre âge ou la classe sociale, nous avons tous déjà entendu des stéréotypes. En voici quelques exemples : les hommes aiment les métiers à risques, à responsabilités et de production. Les femmes sont sensibles, émotives, communicatives, les hommes veulent dégager une image de force et gardent leurs émotions pour eux.

Le stéréotype est une idée, opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir.
(CNRTL)

Le mot « genre » vient de la traduction du mot anglais « gender », utilisé aux Etats-Unis pour désigner le caractère social, et donc non naturel, des distinctions fondées sur le sexe. (CEFA, 2009)

Contrairement au mot « sexe » qui fait référence aux différences biologiques entre hommes et femmes, le genre désigne les différences sociales et culturelles acquises entre hommes et femmes. Ces différences sociales sont susceptibles de changer compte tenu de la mouvance des rapports sociaux.

Le stéréotype de genre évoque donc une double démarche par laquelle on perçoit l'identité de la femme ou de l'homme à travers des représentations de rôles, de comportements, de caractéristiques, d'attributs ou de produits.

Il s'agit de constructions mentales automatiques et, dans une certaine mesure, nécessaires à l'être humain puisqu'elles lui permettent d'appréhender son environnement. Les stéréotypes s'appliquent aux différentes catégories sociales, notamment celle des hommes et des femmes, auquel cas les stéréotypes sont appelés « stéréotypes de genre ». Ce mécanisme basé sur la généralisation systématique, s'il est utile dans certains cas précis, pourrait donner lieu à de nombreuses dérives en niant la spécificité des individus. (CEFA, 2009)

Comme j'analyse la féminisation d'un métier qui, par le passé, était uniquement masculin, il m'a semblé opportun de parler des stéréotypes de genre.

1.3.4 Représentation sociale

« La représentation sociale est le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe, reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification spécifique » (Abric, 1987)

Les représentations sociales sont des systèmes d'interprétation régissant notre relation au monde et aux autres qui, orientent et organisent les conduites et les communications sociales. Les représentations sociales sont des phénomènes cognitifs engageant l'appartenance sociale des individus par l'intériorisation de pratiques et d'expériences, de modèles de conduites et de pensée (Jodelet, 1989)

C'est au sociologue Français Durkheim que l'on doit l'invention du concept de représentation (1898). Il abandonne la notion de représentation collective pour s'intéresser aux représentations sociales.

Il essaye de voir en quoi la production intellectuelle des groupes sociaux joue un rôle dans la pratique sociale. Il propose la notion de représentation collective pour expliquer divers problèmes d'ordre sociologique. Selon Durkheim, la société forme un tout, une entité originale, différente de la simple somme des individus qui la compose. En parlant de représentation collective, Durkheim fait apparaître une idée de contrainte sur l'individu : la représentation impose à l'individu des manières de penser et d'agir, et se matérialise dans les institutions sociales au moyen de règles sociales, morales ou juridiques. On retiendra de Durkheim l'idée d'une supériorité des éléments sociaux : conscience collective et représentation collective, sur les éléments individuels.

On trouve généralement trois aspects qui caractérisent une représentation sociale : la communication, la reconstruction du réel, et la maîtrise de l'environnement :

La communication : « un code pour leurs échanges et un code pour nommer et classer de manière univoque les parties de leur monde et de leur histoire individuelle ou collective ». (Moscovici, 1961)

La reconstruction du réel : « les représentations nous guident dans la façon de nommer et de définir ensemble les différents aspects de notre réalité de tous les jours ; dans la façon de les interpréter, de statuer sur eux et le cas échéant de prendre une position à leurs égards et de la défendre ». (Jodelet, 1989)

La maîtrise de l'environnement par le sujet : l'ensemble de ces représentations ou de ces connaissances pratiques permet à l'être humain, de se situer dans son environnement et de le maîtriser. Il s'agit là d'une dimension plus concrète que les précédentes, parce que la maîtrise de l'environnement, nous renvoie en partie, à l'utilité sociale de la notion de représentation.

Penser que le métier de MSP est d'abord destiné aux hommes peut être considéré comme une représentation sociale.

1.4 Cadre d'analyse

1.4.1 Terrain de recherche et échantillon retenu

Mon questionnaire a été envoyé aux MSP des promotions 2014, 2015 et 2016 des Ecoles Supérieures, Domaine Social de Sion et d'Yverdon. La filière action socioprofessionnelle (ASP) comptabilise 72 étudiants à Sion et 145 à Yverdon, répartis sur trois années. De plus, dans mon mail, j'ai invité les personnes à partager le questionnaire au sein de leurs institutions, auprès de leur collègues MSP. Le document a également été envoyé aux 80 MSP formés à l'ARPIH des promotions 2012 et 2013. Ainsi, j'estime que près de 300 personnes ont reçu l'invitation à remplir mon questionnaire. La diversité des personnes, par leurs âges, genres, expériences pratiques et personnelles donne un bon échantillon pour tirer des conclusions.

1.4.2 Méthodes de recherche

Ma démarche s'est déroulée sur trois plans :

Premièrement, je me suis entretenu avec des collègues sur mon lieu de formation ainsi que sur mon lieu de travail. Puis, à l'aide d'ouvrages et de sources internet, j'ai relevé deux axes importants et des indicateurs me permettant de réaliser un questionnaire. Celui-ci m'a permis de sonder un grand nombre de personnes qui évoluent sur le terrain, et d'obtenir des données précises. (Cf. annexe C).

Ensuite, j'ai testé ce questionnaire sur sept collègues de formation afin d'obtenir leurs impressions. Après avoir tenu compte de leurs remarques, j'ai envoyé ce document dans toutes les classes et les institutions auxquelles j'ai pu avoir accès. A travers un courrier électronique, j'ai présenté le but de ma recherche, et j'ai fait remplir mon questionnaire en ligne.

J'aurais pu le faire sous forme de document écrit, c'était d'ailleurs mon premier objectif. Mais j'ai préféré la version informatique, car elle m'a permis de toucher beaucoup de personnes, venant de toute la Suisse Romande, de tous âges, et travaillant dans des institutions très variées. En trois semaines, j'ai pu obtenir 146 réponses. Les caractéristiques de cet échantillon sont les suivantes : 146 MSP, dont 83 hommes et 63 femmes, dans des tranches d'âge comprises entre 20 et 60 ans (cf. annexe G).

En parallèle, j'ai contacté six personnes, hommes et femmes, de différents statuts, en formation comme à la retraite, pour effectuer des entretiens. A l'aide d'un guide d'entretien, j'ai pu m'entretenir sur des sujets que je n'avais pas pu aborder à travers un questionnaire, ou sur des aspects qui méritaient une discussion de vive voix. Certains points du questionnaire ont néanmoins pu être repris lors de l'entretien pour élargir les réponses et obtenir plus de détails dans celles-ci. (Cf. annexe F)

Afin de faciliter la compréhension du développement qui va suivre, j'ai spécifié les caractéristiques des personnes qui ont participé aux entretiens individuels :

- Nicolas Travelleti, en 3^{ème} de formation, évoluant dans un atelier de mécanique où vient d'arriver la première femme.
- Roger Ischi, MSP à la retraite, qui a fait partie des premières promotions.
- Didier Fournier, responsable de filière l'Ecole Supérieure, Domaine Social Valais à Sion.
- Christophe Dind, responsable pédagogique à l'Ecole Supérieure ARPIH, Formation professionnelle dans le domaine social.
- Claudia Dubuis, sociologue et professeur à l'Ecole Supérieure, Domaine Social Valais à Sion.
- Régis Volluz, sociologue et professeur à l'Ecole Supérieure, Domaine Social Valais à Sion.

Les interviews, d'une durée de quarante-cinq minutes, se pratiquaient sous forme de discussions semi-directives. Comme le suggère le livre de Quivy et Van Campenhout, les entretiens permettent d'affiner l'analyse, et de percevoir de nouvelles nuances. J'ai conduit la conversation sur les points principaux relevés dans le questionnaire afin d'obtenir des propos, des anecdotes, des précisions ou des nuances sur leurs expériences. Les lieux de rendez-vous ont été divers : l'école, le bureau d'une entreprise, ou chez moi, via mon téléphone.

1.4.3 Méthodes de recueil des données et résultats de l'investigation

Pour mon questionnaire et le dépouillement de celui-ci, j'ai utilisé le logiciel « Google Forms ¹ ». De cette manière, lorsque les personnes répondent au questionnaire en ligne, les données sont instantanément affichées sous forme de statistique. Il m'a semblé adapté d'utiliser un logiciel qui traite les réponses automatiquement, car avec près de 300 personnes contactées, je m'attendais à devoir traiter beaucoup de réponses. Pour certaines d'entre elles, j'ai retranscrit les résultats des questionnaires sur un fichier Excel, puis, à l'aide de formules, j'ai obtenu les totaux relatifs à chaque question (cf. annexe D). Les données traitées dans le développement proviennent de ce logiciel avec lequel j'ai pu réaliser des tableaux croisés entre les différentes variables. J'ai effectué mes statistiques sur les 141 premières personnes qui ont répondu aux questionnaires (146 au total).

¹ <https://www.google.com/intl/fr-CA/forms/about/>

Deuxièmement, pour la retranscription des cinq entretiens enregistrés par un dictaphone, j'ai repris le questionnaire existant que j'ai copié sur fichier Word. J'ai complété ce dernier avec les propos des personnes sollicitées en y ajoutant leurs éventuelles anecdotes (cf. annexe F).

Enfin, j'ai utilisé de la bibliographie pour travailler sur certains axes. A l'aide d'ouvrages et documentation sur internet, j'ai puisé les informations dont j'avais besoin, puis les ai référencées selon les normes APA.

A partir de toutes ces données, j'ai commencé à rédiger le texte. Au fur et à mesure de la rédaction et de mes besoins, j'ai puisé les informations dans les données récoltées que j'avais organisées dans des documents Word, des tableaux Excel, des statistiques « Google Forms » et des ouvrages ou des sites Internet.

2. Développement

2.1 Présentation de la recherche

Pour présenter ma recherche, je décrirai, tout d'abord, l'ensemble des items de mon questionnaire. Puis, je m'appuierai sur les résultats de ces derniers afin d'établir des liens entre les différentes variables (cf. annexe D) que je ferai correspondre, par la suite, à des apports théoriques. De plus, certains propos récoltés lors des entretiens individuels viendront compléter ces analyses.

Pour terminer, à la fin de chaque chapitre, je développerai une conclusion et des réflexions personnelles.

2.2 Présentation des données, analyses et discussions des résultats obtenus

Pour faciliter la compréhension des comparaisons, tout en sachant que cela reste approximatif, je vais utiliser les pourcentages (%). Dans les situations plus spécifiques et afin d'être plus adéquat dans les analyses, je remplacerai les pourcentages par des chiffres correspondant au nombre d'individus.

2.2.1 Evolution générale

2.2.1.1 Cadre politique

Pour appréhender la situation des femmes face à l'accès au travail en Suisse, il faut envisager les décisions des politiques concernant la vie familiale et l'activité professionnelle. Une déclaration de l'OFS permet une première approche de la question : « ...*le conflit entre vie familiale et professionnelle n'est pas partout aussi important qu'en Suisse. En Europe, les conditions-cadres pour concilier vie de famille et vie professionnelle sont comparativement meilleures, avant tout dans les pays scandinaves.* » (OFS, s.d.)

Les conditions-cadres évoquées incluent en premier lieu l'accueil extra-familial, c'est-à-dire les crèches. Ainsi, en juin 2005, il manquait 50 000 places d'accueil pour 120 000 enfants. En 2007, 47 % des couples et 72 % des familles monoparentales avec enfants de moins de sept ans avaient recours à l'accueil extra-familial. Si tous les parents pouvaient bénéficier d'une offre subventionnée et payer un prix en fonction de leur revenu, ce serait quelque 100 000 places supplémentaires qui seraient demandées.

Depuis quelques années, cette problématique est discutée régulièrement aux Chambres fédérales. Deux modèles y sont en concurrence :

- L'aide aux familles soutenue plutôt par les partis de droite. Dans ce cas, il s'agirait de développer un système de bons : les parents reçoivent des « *crédits* » pour des journées de garde, qu'ils peuvent échanger auprès de fournisseurs de prestations, avec ou sans contrôle de ces derniers selon les modèles.
- L'aide aux structures souhaitées par la gauche. Ainsi, la socialiste Jacqueline Fehr a proposé une initiative parlementaire qui a abouti à la *Loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial*. Entrée en vigueur en février 2003, cette loi, accompagnée d'un crédit de 200 millions, a permis la création de quelque 13 400 nouvelles places d'accueil.

Cependant, cette loi n'a pas réellement atteint ses objectifs : le problème le plus aigu n'est pas de trouver des fonds pour créer des structures, mais pour financer leurs coûts de fonctionnement sur le long terme. (Imhof, 2008)

Selon les analystes, les impulsions de la Confédération s'avèrent utiles, mais elles ne déploient de véritables effets que si l'obligation d'agir dans ce domaine incombe aux cantons et aux communes. Les pays nordiques, qui apparaissent comme des exemples en matière de politique familiale, n'ont pas choisi entre ces deux modèles : ils les ont adoptés l'un et l'autre en privilégiant toujours la liberté de choix la plus grande possible pour les familles.

Cette manière d'agir est couronnée de succès : la Finlande, la Norvège et le Danemark sont les pays où le taux d'activité professionnelle des femmes et le taux de fécondité sont les plus élevés d'Europe.

Selon les analystes, et parmi eux Isabelle Steffen, politologue à l'*Institut für Politikwissenschaft* de l'Université de Berne, « *les décisions prises en matière de politique familiale ne peuvent manquer d'influencer l'activité professionnelle des femmes.* » (Steffen, 2007)

Le même auteur fait voir que les décisions des politiques exercent des effets variables selon les groupes de femmes. En effet, les femmes qui réagissent le plus à la politique d'incitation de l'État sont celles qui aimeraient travailler, mais qui privilégient leurs obligations familiales à l'activité professionnelle. Enfin, Isabelle Steffen fait aussi remarquer que l'offre suffisante en crèches est un moyen important de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail. Les incitations venues des milieux politiques dans ce domaine peuvent constituer une aide pour les MSP femmes.

L'analyse de la féminisation du métier de MSP ne va pas sans évoquer un lien avec le niveau de responsabilité des femmes dans l'économie en général, et dans les institutions en particulier. En novembre 2013, le Conseil fédéral a fixé un quota cible de 30% de représentation des femmes dans les organes de direction des entreprises liées à la Confédération. (fédéral, Directives sur la représentation des sexes, 2013)

Il s'agit là d'une mesure qui vise à encourager la présence des femmes dans les conseils d'administration et les directions générales des entreprises dans lesquelles la Confédération possède des parts. Cette impulsion vise à combler le retard considérable pris par la Suisse en matière de présence des femmes dans les plus hautes sphères des entreprises.

Dans l'étude qu'elle a consacrée à cette question, Stéphanie Ginalski fait voir que, jusqu'aux années 1980, les femmes représentent moins de 2 % des décideurs économiques. Elle propose un tableau reproduit ci-dessous : (Ginalski, 2016)

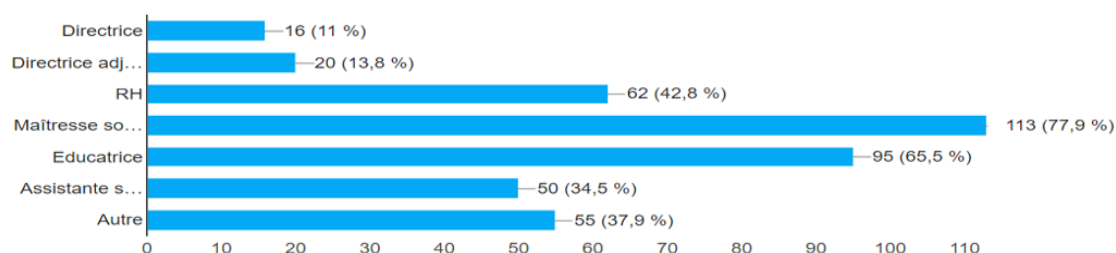
Tableau 2. Pourcentage de femmes parmi les dirigeants des 110 plus grandes entreprises suisses, 1910-2010

	1910	1937	1957	1980	2000	2010
Dirigeants exécutifs	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%
Membres des conseils d'administration	0.6%	0.8%	0.7%	2.2%	8.2%	9.8%
Total	0.5%	0.8%	0.6%	1.9%	7.1%	8.9%

Elle le commente en ces termes :

« *Dès le tournant du siècle, leur présence au sein des conseils d'administration des grandes entreprises augmente visiblement, même si elle reste faible. Elles restent, par contre, largement exclues des fonctions de direction exécutive sur l'ensemble de la période considérée.* » (Ginalski, 2016)

Voici le tableau des responsabilités professionnelles des femmes à partir de mon enquête.



La mise en parallèle des deux tableaux précédents permet le constat suivant :

Les femmes sont peu représentées dans les organes décisionnels, qu'il s'agisse des grandes entreprises suisses comme des établissements sociaux dans lesquels travaillent les MSP interrogées. Dans les deux cas, le quota cible de 30% de présence féminine est loin d'être atteint, directrices et directrices adjointes étant représentées dans une proportion de 25 % des personnes consultées. C'est dire que la problématique de la responsabilité professionnelle des femmes se pose aussi à propos de la féminisation du métier de MSP.

Les résultats obtenus dans mon tableau sont supérieurs à ceux de Ginalski. En voici deux raisons :

- Dans le travail social, il existe une plus grande sensibilité à la thématique de l'égalité hommes-femmes. Les postes à responsabilité sont donc plus accessibles aux femmes.
- Parmi les gens qui ont répondu aux questionnaires, il y a peut-être une surreprésentation des cadres.

Il m'a paru intéressant d'inclure la problématique de l'égalité des genres dans mon analyse et d'observer l'attitude des milieux politiques à son égard. La thématique de l'égalité a été débattue au Parlement fédéral et a abouti à une loi. Il s'agit de la loi sur l'égalité qui est entrée en vigueur le 1er juillet 1996. Elle est considérée comme un instrument important de promotion de l'égalité dans les faits entre femmes et hommes.

Cette loi vise tous les domaines de la vie professionnelle, de l'embauche au licenciement en passant par la formation continue, le salaire ou encore le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La loi interdit les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes. Elle prévoit des aides financières en faveur de projets novateurs et de services de consultation ayant pour but de promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle.

L'article 16 de cette loi instaure le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes. Celui-ci « encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte. » (fédéral, Loi sur l'égalité entre femmes et hommes, 2017)

On s'aperçoit ainsi qu'il existe une tendance nette à renforcer l'égalité sur le plan politique.

Conclusion

Dans le rapport précité, Isabelle Steffen propose une conclusion sévère sur les relations entre la politique et le travail des femmes en Suisse :

... En ce qui concerne l'activité professionnelle des femmes, il faut encore classer la Suisse parmi les Etats non interventionnistes encourageant de facto l'inégalité... La politique suisse obéit moins aux exigences d'une répartition du travail moderne fondée sur l'égalité hommes-femmes qu'elle ne s'inspire de structures familiales certes modernisées, mais toujours très traditionnelles. (Steffen, 2007)

Cependant, à mes yeux, il existe une intention indéniable de la part des politiques, intention variable il est vrai en fonction des partis, de concilier davantage la vie familiale et l'activité professionnelle, et de permettre ainsi aux femmes de rester en phase avec le monde du travail. Les mesures prises en faveur de l'accueil extra-familial le démontrent. Or, plus l'offre de crèches est abondante dans un canton, plus forte sera la participation des femmes au marché du travail (Steffen, 2007). Toutefois, les mesures prises ne comblent pas la demande dans ce domaine. La Suisse se situe ainsi aux derniers rangs des pays développés en matière de structures d'accueil extra-familiales. Mais ces difficultés qui compliquent la conciliation entre famille et profession n'ont pas empêché la féminisation du travail dont celui de MSP.

2.2.1.2 Cadre économique

Jusqu'au début des années 1970, la proportion de femmes dans le monde du travail ne variait guère et correspondait aux 30 %-35 % de la population active. Entre les années 1970 et 1990 s'est produit un véritable décollage du taux de féminisation du travail. Celui-ci atteint 51% au cours des années 1980, et près de 62% dans les années 1990, alors que celui de la participation des hommes à la vie professionnelle diminue légèrement. (Hainard, 1997)

Autre constat encore plus frappant : depuis 1970, près des trois quarts des emplois ont été occupés par des femmes. La proportion de celles-ci, pour l'ensemble de la population active, dans le monde du travail passe d'un tiers à près de 40% en vingt ans.

Les chiffres récents de l'OFS confirment cette évolution observée par François Hainard. Entre le quatrième trimestre 2010 et le quatrième trimestre 2015, le nombre d'hommes actifs a progressé de 7,8% (à 2,8 millions), celui des femmes actives de 11,6% (à 2,4 millions).

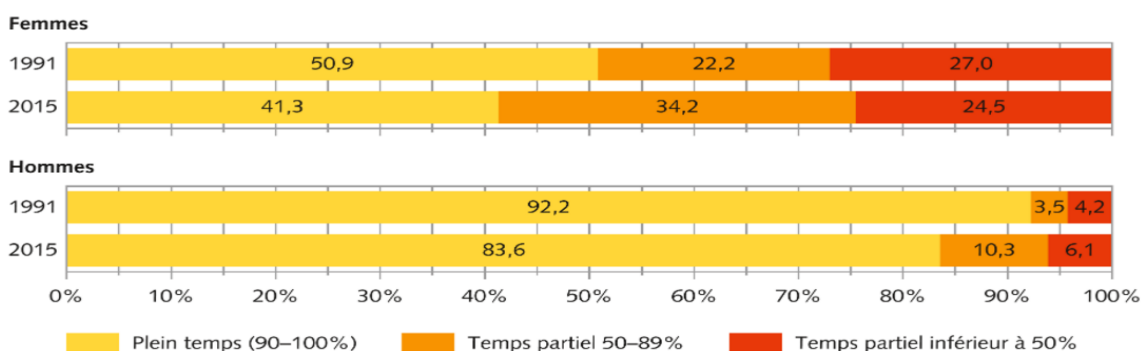
Comment expliquer ce décollage et cette évolution ? Les analystes attribuent ce développement de la féminisation du travail à une double évolution économique. (Hainard, 1997)

- Certaines activités créatrices d'emploi du secteur tertiaire et des services ont enregistré une croissance plus forte pour les femmes que pour les hommes.
- Les activités économiques en régression, dans l'agriculture, l'artisanat, la construction, ont impacté davantage les hommes que les femmes.

La féminisation des MSP peut être mise en relation avec l'évolution générale de l'économie.

Dans l'analyse des facteurs économiques, il faut mettre en exergue la place occupée par le temps partiel. Les statistiques de l'OFS font voir qu'en 2015 près de 59% des femmes actives travaillaient à temps partiel (taux d'occupation inférieur à 90%). Le diagramme ci-dessous fait voir qu'entre 1991 et 2015, le temps plein a diminué au profit du temps partiel. Cette tendance de l'économie paraît donc progresser, et les femmes tiennent une place prépondérante dans ce processus. Nous verrons que cette évolution économique est en relation avec les indicateurs sociaux que nous analyserons plus loin. (statistique, Travail à temps partiel, 2016)

Taux d'occupation



Voici le taux d'occupation des femmes dans mon enquête (cf. annexe D) :

Pour 31% des 61 femmes MSP interrogées, le taux d'occupation professionnelle de 60% est la formule la plus représentée. Ce pourcentage peut être expliqué par le fait que la majorité des personnes interrogées sont actuellement en formation. Le taux de satisfaction pour ce pourcentage d'activité se monte à 66%.

Le second pourcentage le plus représenté est le 100%. En effet, près de 28% des femmes interrogées travaillent à ce taux d'occupation. Les deux tiers d'entre elles sont satisfaites de ce temps de travail (11 contre 6).

Le troisième taux d'activité le plus représenté est le 80%. C'est également le taux d'activités dans lequel on constate la plus grande différence quant à la satisfaction des personnes. Sur les 18% qui exercent ce taux d'activité, 1,6% n'est pas satisfait. C'est le taux qui semble convenir le plus largement aux femmes MSP interrogées.

En conclusion, on observe que le temps complet est vécu par 28 % des femmes interrogées. Les contraintes de la formation – profession – vie en couple expliquent l'importance du temps partiel. Ce dernier convient à la grande partie – du 60 au 80 % - des personnes questionnées.

Que révèle mon enquête à propos des hommes ? Les trois taux d'occupation les plus représentés pour les femmes se retrouvent ici, mais dans un autre ordre. Les voici :

Taux d'occupation	Taux d'hommes	Taux de satisfaction
100%	60%	54%
80%	13%	81%
60%	15%	41%

Les hommes travaillent plus à temps complet, et les femmes beaucoup plus à temps partiel. Celui-ci favorise donc la féminisation du travail de MSP.

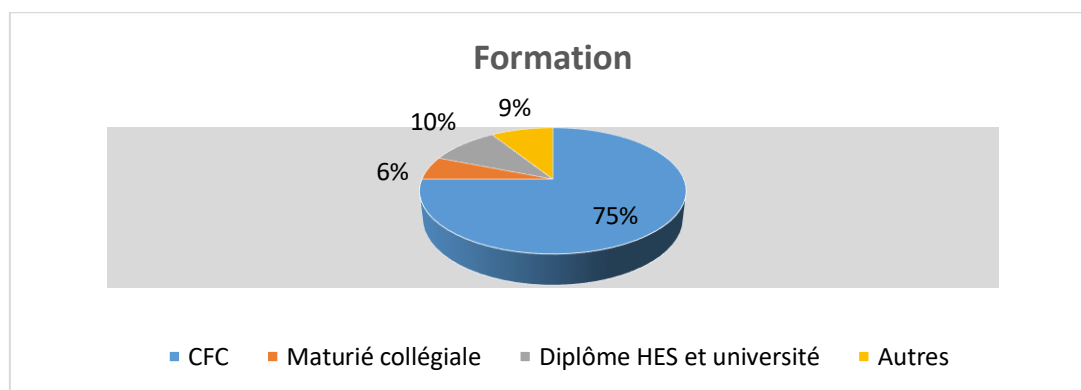
La comparaison du taux de satisfaction est la suivante :

- A 60 % : 41% chez les hommes et **66%** chez les femmes
- A 80 % : 81% chez les hommes et **98%** chez les femmes
- A 100% : 54% chez les hommes et 54% chez les femmes

La flexibilité du travail profite plus aux femmes qu'aux hommes. Cet élément contribue à expliquer l'augmentation de femmes dans le métier.

Autre indicateur économique qui apparaît dans mon enquête : les ressources financières des MSP en couple. Pour ce faire, j'ai demandé aux personnes interrogées de quelle manière elles percevaient le fait d'avoir un double revenu. Pour 43%, le double revenu s'avère indispensable. Pour 35%, il est considéré comme souhaitable, et pour 9%, pas vraiment nécessaire. Ainsi les nécessités financières incitent de nombreuses femmes à travailler : il y a plus de femmes dans la profession, car il y a plus de femmes qui doivent travailler.

Pour terminer l'analyse des facteurs économiques, j'ai interrogé les MSP sur leur niveau de formation. Celui-ci transparaît dans le tableau ci-dessous tiré de mon enquête :



La grande majorité des MSP sont issus de la filière de l'apprentissage, cette filière ouvrant de larges perspectives de formation. Ainsi, l'obtention d'un CFC est la voie privilégiée à la formation de MSP, et ouvre plus largement cette formation aux femmes que par le passé.

Précisions que ce sont surtout des CFC liés à des professions « dites » féminines, qui donnent accès à cette formation.

Conclusion

Parmi les facteurs qui expliquent l'augmentation du nombre de femmes dans le métier, le temps partiel joue un rôle important. En effet, comme le montrent les résultats de mon enquête, la flexibilisation du travail profite plus aux femmes qu'aux hommes. Il apparaît aussi que l'apprentissage et l'obtention d'un CFC sont la voie d'accès principale à la formation de MSP. Enfin, les contraintes financières de la vie en couple sont aussi à prendre en compte dans le choix des femmes relatif à la profession de MSP.

M. Didier Fournier, responsable de filière de l'Ecole Supérieure, Domaine Social Valais à Sion, relève l'attrait que le temps partiel exerce sur les MSP femmes : « *De la même manière que dans l'enseignement, le fait de pouvoir faire du temps partiel attire les femmes vers le métier de MSP. D'ailleurs, il y a beaucoup de femmes remplaçantes. Les femmes travaillent volontiers à un certain pourcentage.* », (Fournier, 2016)

Pour conclure l'aspect économique de la féminisation du métier, on peut relever l'analyse de Maruani et Reynaud qui ont mis en lumière la transformation des rôles économiques des femmes. Le modèle traditionnel, celui d'une « inactivité dominante » a été remplacé aux cours des années 1960 par un autre modèle, celui de « l'activité discontinue ». Les femmes cessent de travailler pour se consacrer à des tâches éducatives et retournent à la vie active lorsque les enfants sont capables de se prendre en charge. Un troisième modèle est apparu plus récemment : « l'activité continue » dans lequel activité économique et éducation ne se font plus concurrences. Le modèle dominant n'est plus celui du choix (travail *ou* famille), ni celui de l'alternance (travail-famille-travail), mais celui du cumul (travail *et* famille). (Reynaud, 1993) L'analyse de Maruani et Reynaud et celle de M. Didier Fournier concordent sur le fait que le modèle de l'alternance travail et famille est celui qui tend à s'imposer. Ce modèle privilégie l'activité à temps partiel. En définitive, les incitations économiques favorisent la féminisation du travail de MSP.

2.2.1.3 Cadre social

Aux facteurs d'ordre économique s'en ajoutent d'autres qui relèvent du social. En effet, les stéréotypes de genre qui orientaient les filles vers des professions spécifiques cèdent peu à peu du terrain. Ainsi, des hommes se dirigent eux aussi vers des professions longtemps considérées comme féminines. Il n'est pas rare non plus de voir des femmes investir des métiers dits masculins dans les secteurs de la production.

C'est dans le domaine de la gestion des tâches domestiques au sein du couple que ces stéréotypes se modifient le plus. Un rapport récent de l'Office fédéral de la statistique sur l'égalité entre femmes et hommes en témoigne : « *On observe un net changement dans tous les domaines du couple entre 1997 et 2010 : la responsabilité féminine pour les tâches ménagères recule au profit de la responsabilité commune.* » (statistique, Vers l'égalité entre femmes et hommes, 2013)

Le modèle bourgeois traditionnel dans lequel la femme reste au foyer pour subvenir aux tâches domestiques et éducatives tandis que l'homme subvient seul aux besoins économiques de la famille ne correspond plus à la réalité de la plupart des ménages. La combinaison d'un père travaillant à plein temps et d'une mère travaillant à temps partiel est devenue la plus fréquente.

Cette évolution a été rendue possible par la transformation de normes sociales. En voici quelques-unes :

- Les préoccupations domestiques ne sont plus du seul ressort des femmes. Les hommes s'investissent dans les tâches ménagères et éducatives. En atteste le rapport intitulé *Vers l'égalité entre hommes et femmes*. (statistique, Vers l'égalité entre femmes et hommes, 2013)
- On observe que pour une part de la population, la compétence économique est perçue comme plus importante que le genre : un homme accepte de rester au foyer si son épouse gagne un salaire plus élevé que le sien.
- Pareillement, on observe un consensus sur le fait que les femmes puissent s'épanouir dans le travail à l'extérieur du foyer, qu'elles valorisent les années d'étude en exerçant un emploi.
- La contraception est devenue une norme : on considère que les naissances doivent être désirées et programmées.

Deux autres facteurs peuvent être mentionnés (Hainard, 1997):

- L'extension du divorce et, phénomène corollaire, le nombre croissant de familles monoparentales. Dans ce cas, le travail devient pratiquement une obligation pour la femme qui doit élever seule son enfant.
- Les gains de temps consécutifs à l'apparition de nouvelles technologies domestiques et à la mécanisation d'une partie du travail ménager, comme par exemple le nettoyage et le lavage.

Voyons si les résultats de mon enquête sont en phase avec ces constatations d'ordre général.

Premier constat : 88% des personnes interrogées sont donc en désaccord avec le « modèle familial traditionnel ». Elle ne partage pas l'idée que la femme reste à la maison pour s'occuper des tâches domestiques et éducatives, tandis que l'homme travaille à l'extérieur et ramène un salaire.

Deuxième constat : à la question de savoir quels facteurs peuvent amener une femme à rester au foyer ? On obtient les réponses suivantes de la part des femmes interrogées. (Cf. annexe D)

Facteurs	Récurrences sur les 61 femmes
Naissance d'enfants	54 fois
Scolarité des enfants en bas âge	32 fois
Epanouissement personnel	31 fois
Raisons économiques	16 fois
Tâches domestiques	10 fois

On peut constater que les tâches domestiques constituent le facteur le moins représenté, ce qui confirme le fait que cet aspect n'est pas un frein à la féminisation du travail de MSP. Par contre, à travers les deux premiers facteurs, on peut observer que l'échantillon de femmes questionnées semblent privilégier le modèle « d'activité discontinue ».

De plus, j'ai interrogé les MSP sur la manière dont s'effectue le partage des tâches domestiques. Voici les réponses obtenues sur les 141 personnes sondées :

- 62% partagent **régulièrement** les tâches domestiques
- 20% les partagent **occasionnellement**
- 17% ne sont **pas concernés** car ils ne vivent pas en couple
- 1% ne les partage **jamais**

Les réponses du questionnaire confirment le fait que les tâches domestiques ne sont plus un obstacle pour les femmes à l'accès au travail. Cela peut s'expliquer par le fait que les garçons actuellement bénéficient aussi de cours d'économie familiale. Ils sont donc familiarisés avec les réalités du ménage, et donc plus enclins à les assumer à l'âge adulte.

Troisième constat : je pensais a priori que la mécanisation des tâches ménagères favorisait de manière très importante l'accès des femmes au monde du travail. J'ai donc souhaité vérifier cet a priori :

- 11% considèrent ce facteur comme **négligeable**
- 38% le considèrent **peu important**
- 44% le considèrent **significatif**
- 6% le considèrent **très important**

Les réponses obtenues démontrent que ce facteur n'est pas aussi déterminant que je le pensais. Je m'attendais un pourcentage plus significatif en faveur de cet indicateur.

Il se dégage donc de ces trois constats que les MSP sondés envisagent un nouveau modèle de vie familiale, dans lequel hommes et femmes coopèrent, collaborent et partagent les tâches et les responsabilités. Cette répartition des tâches plus équilibrée favorise l'accès à un travail, comme celui de MSP.

Le dernier facteur social examiné est celui du vêtement. Il ne s'agit pas là d'un indicateur anecdotique mais révélateur de la féminisation. Je me suis donc intéressé à la relation entre la féminisation du travail et le vêtement porté par les femmes sur le lieu de travail.

Pour y répondre, j'ai d'abord posé la question suivante : dans le cadre de votre travail, constatez-vous une différence dans la manière dont les hommes et les femmes s'habillent ?

54% des hommes et femmes interrogées n'ont pas constaté de différence, alors que 46% répondent positivement.

Ensuite, je leur ai demandé : Si oui, d'après votre expérience, avez-vous constaté une évolution dans cette différence ?

- 86% ne constatent pas de différences
- 14% constatent une évolution dans cette différence

La plus grande partie des personnes interrogées ne voient donc pas de différence dans le vêtement. « *Le fait d'avoir des vêtements interchangeables égalise les genres*, déclare M. Régis Volluz, professeur de sociologie. *Autrefois, pour un même travail, hommes et femmes portaient des vêtements différents. Aujourd'hui, cette différenciation se fait nettement moins, cela casse le clivage hommes et femmes.* » (Volluz, 2017)

Conclusion

Parmi les facteurs qui ont contribué à la féminisation du travail de MSP figurent les indicateurs d'ordre social. La modification du modèle traditionnel de la femme au foyer se vérifie dans les résultats obtenus de mon enquête. Les tâches domestiques n'entravent plus l'accès au travail. Les femmes MSP le confirment dans le tableau précédent, les tâches domestiques n'apparaissent qu'au dernier rang des facteurs entravant l'accès au travail. De plus, le partage **régulier** et **occasionnel** des tâches domestiques est une réalité vécue par 82% des MSP. Ces deux éléments sont renforcés par la facilitation qu'apporte la mécanisation des tâches ménagères : 50% des sondés la jugent **significative** voire **très importante**. Ces indicateurs d'ordre social explicitent à leur tour la féminisation du métier de MSP, qui peut se vérifier par la similitude vestimentaire au travail entre les hommes et les femmes.

Bilan de l'évolution générale

La féminisation du métier de MSP participe au mouvement général de la féminisation du travail. Toutefois la conciliation famille et profession reste difficile dans notre pays qui fait figure de mauvais élève dans le domaine des structures d'accueil et des impulsions en faveur de la famille. En effet, toute initiative en faveur de cette dernière et de l'égalité entre femmes et hommes a des répercussions sur la féminisation du travail. On peut le constater dans les pays scandinaves et au Québec qui mettent en œuvre de telles mesures. Il n'est donc pas surprenant que les politiques tentent d'améliorer la situation. Tel a été le cas avec la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial. La société civile, elle aussi, veut rendre cette conciliation plus aisée.

L'impulsion à la féminisation du travail provient aussi de l'économie qui voit dans le travail à temps partiel une flexibilité qui lui sert. L'emploi à temps partiel trouve un accueil favorable auprès des femmes MSP consultées qui apprécient cette notion de « temps choisi » et ce moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le temps partiel permet aux femmes de se réaliser professionnellement, de participer aux ressources financières du couple, ou de les assurer dans le cas des familles monoparentales.

Enfin, la modification des représentations sociales par rapport à la place de la femme dans l'économie et à son rôle dans les tâches domestiques et éducatives favorise l'accès des femmes au monde du travail. Les statistiques de l'OFS que j'ai citées et les résultats de mon enquête démontrent que le partage des tâches au sein du couple est toujours plus effectif.

Ainsi, l'évolution de la société, les progrès de l'égalité entre hommes et femmes, même si cette égalité tarde à se réaliser dans les sphères de direction et de responsabilité, les avancées de la mixité, le fait que les femmes se forment davantage, ont transformé le paysage de l'emploi, et ouvert de nouvelles perspectives aux femmes. La féminisation progressive des MSP que l'on peut constater dans les tableaux des effectifs des écoles qui les forment (cf. annexe A), et la parité entre hommes et femmes pour la volée 2014, en est une illustration.

2.2.2 Principes du travail social

2.2.2.1 Développement personnel

Actuellement, les institutions accueillant des MSP sont devenues plus nombreuses. Pour la promotion de 1975, on en comptait quatre. Pour la promotion de 2014, on en dénombre seize. En parallèle, les institutions ne sont plus exclusivement axées sur un modèle de production. En 1975, seuls sept métiers étaient représentés. Parmi ceux-ci, deux n'appartenaient pas aux métiers du bâtiment. En 2014, dix-sept métiers sont représentés appartenant à huit domaines d'activité. (Cf. annexe E). En moins de trente ans, on voit que le métier de MSP s'est développé et diversifié. Le nombre d'étudiants a lui aussi augmenté de façon remarquable : sept hommes en 1974 ; 24 étudiants en 2014, dont douze femmes.

Les réponses à mon questionnaire confirment la diversification des activités. Voici les domaines d'activité des 61 femmes MSP et leur représentation :

Types d'activité	Pourcentage
Production	28%
Accompagnement	27%
Orientation professionnelle	16%
Occupation	13%
Création	13%
Autres	1%

Cette diversification des activités a sans doute rendu le métier attrayant pour les femmes. Mais, relève M. Didier Fournier :

Cette diversification a aussi été importante pour les hommes. Auparavant, celui qui n'avait pas de formation dans le bois ou dans la mécanique avait peu de chances de trouver un emploi, alors que maintenant on voit une grande diversité dans les emplois MSP. Des gens se forment comme MSP dans des domaines qu'ils ne connaissaient pas, et trouvent des emplois tout à fait satisfaisants. La diversification des activités, des usagers et des institutions, donc des fonctions du métier de MSP est propice à une

diversité des genres, mais aussi la provenance par rapport au métier de base. (Fournier, 2016)

Il existe un autre indicateur à prendre en compte : celui de la valorisation des rôles sociaux (VRS).

Voici une explication de la VRS inspiré de l'entretien avec M. Didier Fournier. La VRS est un concept élaboré par Wolf Wolfensberger (1934-2011), un psychologue américain. Celui-ci postule qu'une personne, quelle que soit sa déficience, a droit à une place dans la société et à des rôles sociaux valorisés. Parmi ceux-ci figure l'accès au travail. En Suisse, le travail participe pour une grande part à notre identité. Ainsi, permettre à des personnes en difficulté d'accéder à un travail valorisé, c'est contribuer à la construction de leur identité de personne à part entière. Permettre à ces personnes d'assumer des rôles sociaux variés non seulement leur octroie une place différente dans la société, mais agit sur leur représentation sociale. Ainsi ces personnes ne sont plus considérées comme assistées sans contrepartie, mais comme des travailleurs qui œuvrent au mieux de leurs moyens et leurs ressources, méritant un salaire ou une rente.

Dans mon questionnaire, j'ai demandé aux MSP femmes si leur institution mettait en œuvre les concepts de la VRS :

- 15% ne savent pas
- 18% affirment que ce n'est pas le cas
- 67% affirment que tel est le cas

A mes yeux, ce concept propose la visée ultime du métier de MSP : intégrer les personnes en difficulté dans la société par le biais d'un travail qui contribue à construire leur identité. Cette visée n'est sans doute pas anodine dans l'attrait que le métier de MSP exerce auprès des femmes.

Il est à remarquer que la VRS joue aussi dans les rapports de genre hommes-femmes : le fait pour les femmes d'accéder à des professions autrefois « interdites » est socialement valorisant. De fait, une institution qui réfère à la VRS devrait aussi favoriser la mixité des genres.

Conclusion

La diversification des activités au sein des institutions, la prise en compte d'autres objectifs que celui de la production, apparaissent comme des éléments qui expliquent en partie la féminisation spectaculaire du métier de MSP, et son développement. Pour ma part, je connais plusieurs personnes, hommes et femmes, qui m'ont questionné au sujet de ce métier et ont manifesté leur intérêt à son égard. Cet intérêt signale le fait que ce métier est de plus en plus connu et attrayant.

Le concept de la VRS, mis en œuvre dans plus la moitié des institutions, exerce sans doute une influence importante sur l'attrait des femmes à l'égard de ce métier. Une expérience vécue récemment pourrait l'illustrer. Les MSP des ateliers Saint-Hubert de Martigny ont choisi de passer leur soirée de fin d'année au *Martigny Boutique-Hôtel*, géré par la FOVAHM² qui intègre la VRS dans ces objectifs. J'ai pu constater que l'encadrement du service était assumé par une équipe de MSP femmes.

² La Fondation valaisanne en faveur des personnes handicapées mentales

2.2.2.2 Encadrement

L'encadrement des personnes déficientes a grandement évolué. La comparaison entre les témoignages recueillis en témoigne. Le MSP Roger Ischi, aujourd'hui à la retraite, parle de son expérience en 1974, dans un atelier de la ville de Sion :

A l'époque, il fallait avant tout faire de la production. Il y avait moins de temps pour faire des entretiens avec la personne si on voyait qu'elle n'allait pas bien. On ne savait pas si la personne souffrait de quelque chose, car ça ne se voyait pas. Comme la personne souffrait d'un trouble psychique, c'était peut-être normal qu'elle soit comme ça. A l'époque, pendant les séances de direction, il y avait des questions dans un chapeau. On en tirait une au sort afin d'en faire une présentation devant les collègues. Il pouvait par exemple s'agir d'un trouble psychique. On ne prenait pas le temps de savoir si quelqu'un allait bien ou pas. Actuellement, on fait une séance tous les matins pour savoir comment va chaque personne. » (Ischi, 2016)

La représentation sociale du handicap a connu une révolution perceptible dans le lexique. On est passé des termes tels que : « débilés, monstres, déments, fous, infirmes, imbéciles, idiots, aliénés » à « personnes handicapées », puis à « personnes en situation de handicap. » Aujourd'hui, on observe une nette évolution dans l'attitude du public par rapport à ces personnes. On ne porte plus sur elles un regard qui stigmatise, réduit, exclut. On les considère comme des personnes à part entière qui vivent avec une déficience. Cette modification des représentations s'accompagne de progrès dans le diagnostic, dans la médication, dans les soins et dans la formation des futurs MSP. Les peurs liées aux personnes en difficulté, peur que les hommes étaient censés mieux gérer, entraînaient un encadrement exclusivement masculin. Ces peurs tendent à se dissiper, ce qui peut ouvrir la porte aux femmes. On le voit bien dans mon enquête : sur les 61 femmes, la quasi-totalité côtoie des personnes avec des troubles psychiques. (Cf. annexe D)

A travers mon questionnaire, j'ai établi une série de compétences propres au travail d'équipe, et demandé de cocher les aptitudes selon le genre. D'abord, j'ai reçu des commentaires signalant que cette problématique ne dépend pas du genre mais de la personne. J'étais bien conscient de cette réalité mais je tenais tout de même à vérifier si dans la pratique certaines compétences étaient jugées plus en phase avec le genre. Il en ressort que les aptitudes telles que l'entraide ou l'aptitude à coopérer, la patience et l'altruisme sont considérées très majoritairement comme féminines (cf. annexe D). Certes, ces aptitudes peuvent être perçues comme des stéréotypes. Néanmoins, elles se révèlent indispensables pour celles et ceux qui désirent exercer cette profession. Ces aptitudes ont été attribuées par les deux genres en priorité aux femmes. Elles participent aux raisons qui expliquent pourquoi les femmes ont choisi ce métier.

Conclusion

Les progrès effectués dans l'encadrement, la révolution dans les représentations sociales des personnes déficientes ont sans doute favorisé l'arrivée des femmes dans le métier. D'ailleurs certaines compétences dans la prise en charge sont jugées plutôt du ressort des femmes.

M. Didier Fournier relève d'autres aspects intéressants que peut entraîner la mixité :

Je remarque que les équipes, petites ou grandes, mais qui sont mixtes, travaillent souvent de façon intéressante. Il y a une forme de complémentarité et d'autorégulation qu'on ne trouve pas forcément dans les groupes où il n'y a que des hommes ou que des femmes. Elles ont des sensibilités différentes, ainsi que des approches plus singulières, et la/synergies qui peuvent se dégager entre hommes et ces femmes sont souvent plus intéressantes, et les dynamiques plus efficaces. (Fournier, 2016)

Ainsi, la mixité ne peut que s'avérer profitable aux personnes accompagnées. Ce facteur s'ajoute à ceux que nous avons observé précédemment : l'évolution du métier vers moins de production, moins de 30% chez les femmes, l'intégration des concepts de la VRS vécue par près de deux tiers des femmes interrogées, l'évolution des représentations sociales du handicap, ainsi que les aptitudes pour sa prise en charge, tous ces facteurs peuvent faciliter l'arrivée des femmes dans ce métier.

2.2.3 Pratiques du travail social

2.2.3.1 Evolution du travail protégé, des activités et de la prise en charge

Lors de mes recherches, je me suis demandé s'il existait une corrélation entre les différents types de prise en charge et les activités proposées. J'ai émis l'hypothèse que plus les problématiques étaient nombreuses, plus les activités étaient variées. Pour la vérifier, j'ai l'ai insérée dans mon guide d'entretien. Toutes les personnes pensent que ce lien existe bel et bien.

Un premier MSP insiste sur l'interaction entre les types de déficience et les activités à mettre en place : « *Oui, c'est sûr. Plus on a une population avec des degrés différents de handicap, plus on va devoir inventer ou adapter les activités.* » (Travelletti, 2016)

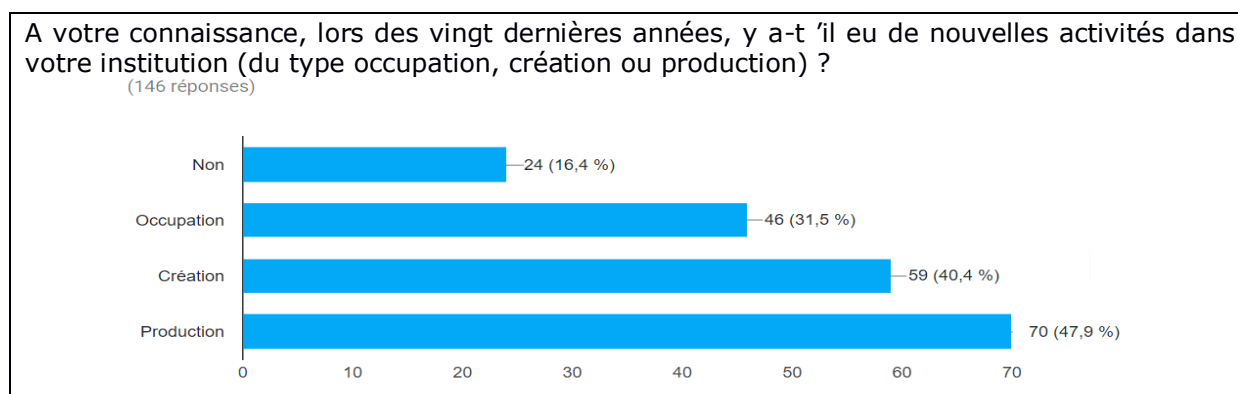
Un deuxième témoignage souligne lui aussi l'importance de ce lien. Lui accorder une place privilégiée dans la pratique devient même un objectif prioritaire :

C'est le but, ce que j'ai essayé d'instaurer. J'ai toujours essayé de mettre les gens là où ils ont le plus de facilité ou le moins de difficulté. Il faut mettre les gens là où ils sont bien. Par exemple, si on ne supporte pas le stress, il ne faut éviter les ateliers qui génèrent du stress. (Ischi, 2016)

Un dernier témoignage situe ce lien dans une perspective temporelle pour en faire voir l'évolution :

Oui il y a une corrélation. Plus le MSP est confronté à un grand nombre d'usagers différents, plus il devra faire preuve de créativité dans les activités. Si la diversité des profils croît, la diversité des activités va aussi croître. Le champ est nettement plus important maintenant qu'il y a vingt ans en arrière. (Fournier, 2016)

Le tableau ci-dessous, résultant de mon questionnaire tend à confirmer ces propos :



Ce tableau vérifie la corrélation entre les types de prise en charge et les activités proposées. Seules 24 personnes (16%) ne perçoivent pas de modifications du champ des activités. L'analyse du taux de femmes dans les différents domaines d'activités a été proposée au chapitre du développement personnel (cf. page 17). Il démontre que les femmes sont présentes dans tous les domaines d'activité, mais surtout ailleurs que dans la production : 72% des femmes occupent des postes autres.

Conclusion

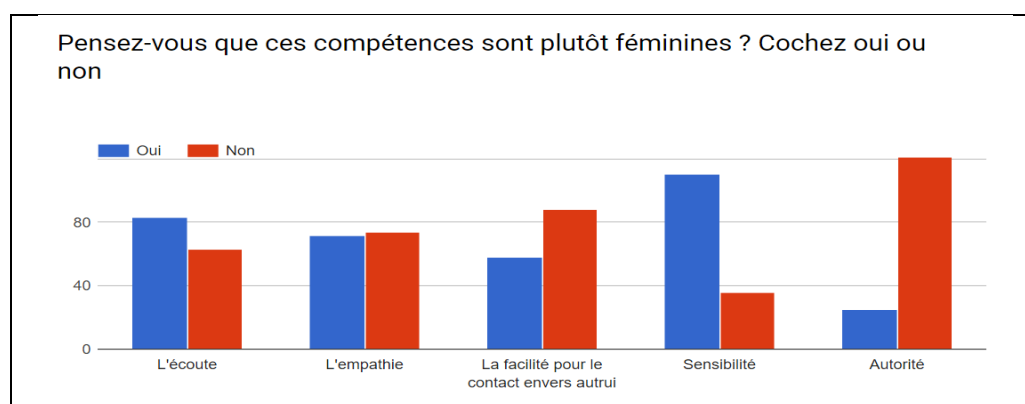
La féminisation du métier de MSP relève certainement de la grande évolution du métier. La diversité des activités proposées pour répondre au mieux aux différentes problématiques des usagers peut susciter de nombreuses vocations. La production n'est plus un impératif et laisse place à des ateliers de création, d'occupation, d'accompagnement et d'orientation professionnelle où les femmes occupent une place importante. L'évolution du métier à grandement contribué à son attrait en particulier auprès des femmes.

2.2.3.2 Psychologisation de l'encadrement

Dans mon questionnaire j'ai posé la question suivante : pensez-vous que certains types de prises en charge nécessitent des aptitudes féminines ? Les réponses sont ambivalentes : 52% répondent négativement, 48% positivement. Ce qui se révèle intéressant, ce sont les types d'explication qui ressortent des réponses positives. En effet, sur 62 réponses, se dégagent quatre contextes de prises en charge dans lesquels la présence des femmes MSP est jugée plus adéquate :

- Dans les relations de femmes à femmes comme par exemple : se confier, parler de problèmes conjugaux, travailler sur l'apparence, évoquer les problèmes spécifiques aux corps des femmes.
- Dans tout ce qui touche aux soins corporels et à l'hygiène.
- La mixité est perçue comme complémentarité, ouverture d'esprit, moyen de mieux encadrer une population mixte.
- Dans les activités nécessitant des « qualités féminines » : créativité, accueil, capacité de modérer.

Autre question proposée :



On observe que quelques aptitudes traditionnellement féminines se retrouvent bien représentées : l'écoute, l'empathie et la sensibilité. L'autorité à priori aptitude plus masculine est très peu attribuée aux femmes.

Les compétences évaluées dans ce tableau paraissent correspondre à des stéréotypes ou des a priori. Il est remarquable de constater que les propos de M. Didier Fournier vont dans le même sens. En effet, lors de notre entretien, à la question de savoir quelles sont les compétences féminines qui peuvent être recherchées pour la prise en charge en institution, M. Fournier répond :

Je parlerais plus d'aptitudes que de compétences. La patience, la créativité... Les femmes sont souvent plus pugnaces, elles aiment aller au bout des choses. Elles abandonnent moins rapidement que les hommes. Elles sont plus pointilleuses, plus persévérantes suivant la situation. Elles ont plus d'aptitudes à mettre de l'eau dans leur vin, à arrondir les angles, alors que les hommes sont peut-être plus fiers, plus autoritaires. Elles sont certainement des facilitatrices alors que hommes peuvent paraître plus conflictuels. Elles sont souvent agréables, complémentaires ; elles apportent de petites touches, comme une goutte d'huile, dans le fonctionnement d'une équipe.

A propos de l'amélioration du fonctionnement dans une équipe, M. Roger Ischi apporte le témoignage suivant :

Quand je travaillais à 100 %, je faisais tout et je sous-traitais à l'équipe ce qu'il y avait de plus facile à faire. Aujourd'hui, je fais des remplacements, et je remarque que tous les usagers sont autonomes. Peut-être que les miens avaient moins de capacités et elle a sélectionné ceux qu'elle souhaitait pour son équipe ? A quelque part, elle a réussi à faire une équipe : ils reçoivent le client, répondent au téléphone, font des

offres...Chapeau ! Est-ce parce que c'est une femme et que les usagers veulent lui faire plaisir ?

Conclusion de l'évolution du métier

La féminisation du métier de MSP dépend aussi de l'évolution des principes de la prise en charge des personnes. Il s'agit aujourd'hui de répondre au mieux aux difficultés des personnes souffrant d'une déficience. Mon enquête montre que les institutions diversifient leurs activités. Actuellement, la production n'est plus une priorité exclusive comme en témoignent M. Roger Ischi et le fait que 70% des femmes MSP interrogées travaillent dans des secteurs d'accompagnement, d'orientation ou de création. Les femmes sont particulièrement à l'aise dans ces domaines qui peut-être s'accordent à leurs aptitudes. L'analyse fait aussi ressortir que la présence de femmes MSP apparaît en phase avec certains types de prise en charge à « spécificité féminine ». De plus, le questionnaire fait apparaître que la mixité est un élément apprécié : elle permet la complémentarité, la synergie dans les équipes, l'adaptation des MSP à une population mixte ; elle dynamise la créativité. Enfin, le métier de MSP possède un aspect relationnel, altruiste et humaniste, qui peut attirer des vocations féminines. Le fait que de nombreuses institutions adhèrent à la VRS contribue lui aussi à cet effet. Relevons un dernier élément signalé par Nicolas Travelletti : *« Pour une institution, le fait d'accueillir des femmes dans des domaines traditionnellement réservés à des hommes donne une image d'ouverture et d'intégration. C'est un aspect important dans l'image qu'une institution veut donner d'elle-même. »* (Travelletti, 2016)

3. Conclusion

3.1 Résumé et synthèse de la recherche

L'analyse a permis de dégager les facteurs qui interviennent dans la féminisation du métier de MSP. Ceux-ci peuvent être classés en deux catégories. La première regroupe les facteurs qui ont favorisé l'accès des femmes à la profession de MSP ; la deuxième, ceux qui exercent une influence moins favorable.

Parmi les facteurs favorables, les indicateurs économiques revêtent un rôle important, et parmi eux le temps partiel. Les résultats démontrent que le temps partiel est apprécié par une grande partie des femmes MSP questionnées. La flexibilité face au travail leur permet de mieux concilier la triangulation profession - formation – vie de famille. « *Lorsqu'il faut une présence à la maison pour s'occuper des enfants, le temps partiel est la formule adéquate, et la profession de MSP me paraît autoriser le temps partiel plus que d'autres activités liées à la production* » déclare Claudia Dubuis. En outre, le temps partiel répond à la nécessité exprimée par bon nombre de MSP de contribuer aux ressources financières du couple. Le temps partiel profite d'autant plus aux femmes que les stéréotypes relatifs à l'organisation du travail perdent du terrain. Les témoignages recueillis au cours de l'enquête font voir que le modèle du cumul (famille et travail) progresse auprès des jeunes générations.

Aujourd'hui, il y a un changement de modèle, relève Mme Claudia Dubuis. Le sort de la femme n'est plus de rester à la maison à se charger de l'éducation des enfants. Il y a une palette qui s'est ouverte pour les femmes, plus large qu'il y a vingt ans. Elles ne sont pas toujours très représentées dans les branches techniques, mais on leur a ouvert le champ des possibilités. (Dubuis, 2017)

L'analyse a aussi révélé que l'apprentissage est la voie privilégiée suivie par les MSP, et qu'il permet aux femmes provenant de multiples horizons professionnels d'accéder à une large possibilité de formation.

Mon analyse met en lumière le fait que les incitations d'ordre économique se combinent avec des facteurs d'ordre social. Les résultats de l'enquête démontrent que le modèle de la femme au foyer n'est plus celui qui est revendiqué, que le partage des tâches domestiques occasionnel ou régulier, est effectif auprès des personnes interrogées, et que la mécanisation des tâches est jugée comme un élément facilitateur.

Autre facteur important observé : celui du développement personnel. Les chiffres obtenus démontrent que la plupart des institutions ne font plus de la production une priorité, et intègrent le concept de la VRS. Ainsi, en exerçant le métier de MSP, les femmes peuvent continuer à exercer la profession qu'elles ont choisie, et, dans le même temps, l'exercer dans une perspective plus altruiste. Mlle Clélia Duc, ma collègue de deuxième année aux ateliers Saint-Hubert à Martigny, tient des propos emblématiques de cette attente :

J'ai fait un apprentissage d'ébéniste parce que j'aime l'activité manuelle. J'ai constaté que dans l'exercice de ma profession, il y avait une course à la production. Il me manquait une dimension humaine et sociale. Le métier de MSP englobe tout ce que j'aime : l'activité manuelle, et le fait d'aider, de partager.

Le métier de MSP attire de plus en plus de femmes parce qu'il possède une dimension relationnelle et sociale. Dans la pratique, les MSP interrogés perçoivent bien l'introduction de nouvelles activités dans leur institution. En effet, celles-ci diversifient leurs activités pour être toujours mieux en phase avec les difficultés vécues par les usagers. Cette diversification facilite l'accès au métier de femmes provenant de formation très diverse.

Parmi les facteurs moins favorables, j'ai pu constater que les impulsions d'ordre politique s'avéraient insuffisantes pour aider efficacement les familles et concilier plus aisément la vie de famille et l'activité professionnelle. Dans notre pays, l'accueil extrafamilial est insuffisant ; les inégalités femmes et hommes subsistent aussi bien dans les salaires que dans les fonctions dirigeantes des entreprises.

En conclusion, à la question de mon analyse « Quels sont les facteurs qui expliquent la féminisation du métier de MSP ? », je peux répondre que différents paramètres en interdépendance sont à prendre à compte, et que les hypothèses posées au début de mon travail se vérifient : la féminisation du métier de MSP s'explique par l'évolution générale de la société, et par le fait que les principes et pratiques de la prise en charge des personnes en difficulté se développent, et ne sont plus centrées exclusivement sur la production. S'il est vrai que les facteurs tels ceux du niveau de formation, du développement personnel ou encore d'ordre économique favorisent la féminisation du métier, il n'en demeure pas moins qu'il existe des facteurs peu favorables, comme les facteurs politiques.

3.2 Limites du travail

Les six entretiens effectués ne sont certainement pas suffisants pour en extraire une conclusion complète et scientifique. Il aurait certainement fallu en faire au moins une quinzaine pour avoir un plus large éventail d'avis, de témoignages et donc d'éléments de réponses à ma question. Par exemple, j'avais prévu de questionner M. Christophe Dind, responsable pédagogique à l'Ecole Supérieure ARPIH à Yverdon, mais je m'y suis pris trop tard.

Les entretiens effectués m'ont demandé beaucoup de temps. Il a fallu créer des questions, mener les entretiens, puis dépouiller les réponses. Le temps investi dans cette tâche ne m'a pas permis de me consacrer autant que je l'aurais souhaité à l'exploitation des données.

Même si mon questionnaire a bien fonctionné, les cent quarante-six réponses obtenues ne représentent qu'un petit échantillon des MSP actif en Romandie. Il est donc difficile d'en tirer des conclusions d'ordre général.

Dans mon enquête je n'ai pas abordé la question du salaire. Or, le salaire des MSP appartient à la catégorie des métiers bien rémunérés. Il aurait été intéressant d'analyser si les femmes, au-delà du métier, étaient attirées par le salaire de ce dernier.

De la même manière, il aurait été digne d'intérêt de savoir quels étaient les domaines d'activité exercés par les MSP lors de leur apprentissage. Sont-elles restées dans leur profession initiale ? Ont-elles modifié leur parcours professionnel ? Et si c'est le cas, pour quelles raisons ?

L'analyse des indicateurs politiques doit beaucoup à un rapport de la politologue Isabelle Steffen. Néanmoins, il aurait fallu confronter son analyse à celles de politiciens de droite et de gauche. Ainsi, j'aurais obtenu les avis des politiciens eux-mêmes.

3.3 Perspectives et pistes d'action

Ce travail est fondé sur des recherches bibliographiques, des entretiens et un questionnaire étoffé, mais peu sur une expérience de vie. La problématique de la féminisation du travail est aussi peu connue du public qu'elle l'était de moi-même. Mon but est de faire connaître cette thématique à travers l'analyse de la féminisation du métier de MSP. Un autre objectif dérivé de cette étude : favoriser l'insertion des femmes MSP dans mon cadre d'activité.

3.3.1 Personnel

Je peux :

- Communiquer les résultats de mon travail à des amis intrigués et intéressés par la problématique traitée.
- Les communiquer aussi à la direction de l'ARPIH, qui m'a fait part de son intérêt concernant les résultats récoltés.
- Les communiquer à Mme Claudia Dubuis.
- Tenir compte de l'enjeu de société que constitue l'égalité hommes-femmes et, lors des votations, m'exprimer dans ce sens.
- Encourager les femmes à entrer dans des métiers qui, à première vue, sont plutôt réservés à des hommes.
- Prendre conscience davantage des stéréotypes de genre dans le monde du travail, et y sensibiliser les gens autour de moi.

3.3.2 Professionnel

On pourrait imaginer que mon analyse puisse être utilisée dans le cadre du cours *Histoire du travail social*. En effet, il existe très peu, voire pas de littérature sur l'histoire du métier de MSP, et encore moins sur la féminisation de ce dernier. Ce travail de recherche pourrait donc amener des éléments de réponse aux éventuels questionnements des étudiants et des enseignants vis-à-vis de l'entrée des femmes dans la profession.

De plus, les tableaux que j'ai créés à partir des archives de l'école pourront servir de références statistiques à la direction ou encore à d'autres étudiants qui entreprendraient des recherches futures sur un thème similaire.

Enfin, il serait souhaitable que les institutions soient plus sensibles à ces problématiques de féminisation, dans le but d'offrir aux femmes des conditions cadres de travail qui leur permettent plus facilement d'exercer la profession.

3.3.3 Remarques finales

J'ai le sentiment d'avoir rempli les objectifs théoriques de la recherche fixés au départ du travail. Au terme de ce travail, je m'aperçois que les facteurs sociologiques, au début, flous et imprécis, ont été développé en trois indicateurs nettement définis relatifs à la politique, à l'économie et au social. De plus, un deuxième facteur est apparu au fil de la recherche, en lien les principes et les pratiques de la prise en charge. Dans ce domaine, la recherche a été fondée bien plus sur des témoignages de praticiens et des résultats d'enquête que sur des apports bibliographiques.

Quant aux objectifs pratiques, je suis satisfait du nombre de données récoltées qui se sont avérées intéressantes et précieuses pour la pertinence de l'analyse. J'estime que le questionnaire a été « le fer de lance » de mon travail.

En définitive, les objectifs assignés lors du projet ont été non seulement atteints, mais encore enrichis et affinés.

Que dire des résultats obtenus ? Le premier élément qui m'a frappé réside dans le poids du facteur économique. Il s'avère primordial dans la féminisation du métier. Le rôle flagrant du temps partiel et du double salaire a été mis en évidence par les résultats obtenus. Le deuxième élément qui m'a surpris de manière positive est le partage des tâches qui est considéré aujourd'hui comme une normalité.

La féminisation du métier est une réalité bien représentée par ma promotion. Je considère ce phénomène comme une contribution de taille à la visée ultime de ma profession qui apparaît dans cette phrase Goethe :

« Traitez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils pourraient être et vous les aiderez à devenir ce qu'ils sont capables d'être ».

4. Ressources bibliographiques et sitographiques

- Abric. (1987). *La théorie des représentations sociales*. Récupéré sur [cadredesante.com](http://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations): <http://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations>
- CEFA. (2009). *QU'EST-CE QU'UN STÉRÉOTYPE APPLIQUÉ AU GENRE ?* Récupéré sur [asblcefa](http://www.asblcefa.be/cefa/images/pdf/analyse09.pdf): <http://www.asblcefa.be/cefa/images/pdf/analyse09.pdf>
- CNRTL. (s.d.). *Stéréotype définition*. Récupéré sur Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales: <http://www.cnrtl.fr/definition/st%C3%A9r%C3%A9otype>
- Dubuis, C. (2017, janvier 5). *Féminisation du métier de MSP*. (L.-G. Perruchoud, Intervieweur)
- fédéral, C. (2013, novembre 6). *Directives sur la représentation des sexes*. Récupéré sur Admin: <https://www.admin.ch/gov/fr/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-50856.html>
- fédéral, C. (2017, janvier 1). *Loi sur l'égalité entre femmes et hommes*. Récupéré sur admin: <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html#id-6>
- Fournier, D. (2016, novembre 30). *Féminisation du métier de MSP*. (L.-G. Perruchoud, Intervieweur)
- Ginalski, S. (2016, novembre 24). *Les femmes à la tête des grandes entreprises suisses : une analyse historique des inégalités de genre*. Récupéré sur [socialchangeswitzerland](http://socialchangeswitzerland.ch).
- Hainard, F. (1997, novembre 5). *Vers quelle féminisation du travail allons-nous en Suisse ?* Récupéré sur [graduateinstitute](http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/genre/shared/Genre_docs/3534_Actes1998/6-Eco-Hai): http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/genre/shared/Genre_docs/3534_Actes1998/6-Eco-Hai
- Head-König, A.-L. (2015, mars 05). *Travail féminin*. Récupéré sur <http://www.hls-dhs-dss.ch/>: <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F13908.php>
- Imhof, P. (2008). *Plus de garderies, plus d'enfants: quelle aide pour les parents ?* Récupéré sur [domainepublic](http://www.domainepublic.ch/articles/9739): <https://www.domainepublic.ch/articles/9739>
- Ischi, R. (2016, novembre 26). *Féminisation du métier de MSP*. (Louis-Gabriel, Intervieweur)
- Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Paris: Presses universitaires de France. Récupéré sur [cadredesante](http://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations): <http://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations>
- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris: PUF.
- OFS. (s.d.). *Concilier travail et famille*. Récupéré sur [admin.ch](http://www.bfs.admin.ch): www.bfs.admin.ch
- Reynaud, M. e. (1993). *Sociologie de l'emploi*. Paris: La Découverte.
- SPAS. (2011, janvier 1er). *Plan d'études cadre PEC*. Récupéré sur [Savoir social](http://savoirsocial.ch/documents/maitresse-socioprofessionnelle-es-maitre-socioprofessionnel-es.pdf): <http://savoirsocial.ch/documents/maitresse-socioprofessionnelle-es-maitre-socioprofessionnel-es.pdf>
- statistique, O. f. (2013). *Vers l'égalité entre femmes et hommes*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique OFS. Récupéré sur Admin: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/349120/master>
- statistique, O. f. (2016, février 18). *Travail à temps partiel*. Récupéré sur [bfs.admin](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/activite-professionnelle/travail-temps-partiel.html): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/activite-professionnelle/travail-temps-partiel.html>
- Steffen, I. (2007, mai). *Travail des femmes et politique familiale en Suisse*. Récupéré sur [dievolkswirtschaft.ch](http://www.dievolkswirtschaft.ch/fr/autor/dr-isabelle-steffen): www.dievolkswirtschaft.ch/fr/autor/dr-isabelle-steffen
- Travelletti, N. (2016, novembre 11). *Féminisation du métier de MSP*. (Louis-Gabriel, Intervieweur)
- Volluz, R. (2017, janvier 5). *Féminisation du métier*. (L.-G. Perruchoud, Intervieweur)

ANNEXES

Table des annexes

Annexe A Tableaux des effectifs des MSP en formation

Annexe B Tableau des indicateurs

Annexe C Questionnaire

Annexe D Réponses au questionnaire

Annexe E Changements concernant le profil des étudiants

Annexe F Grille d'entretien remplie

Annexe G Profil de l'échantillon

Annexe A

Tableau des effectifs des MSP en formation

Effectifs des MSP en formation à l'ES-Social de Sion

Promotion/année	Hommes	Femmes	Total
1. 75-78	7	0	7
2. 78-81	4	0	4
3. 81-84	12	2	14
4. 84-87	7	2	9
5. 87-90	7	1	8
6. 89-92	6	0	6
7. 91-94	9	2	11
8. 93-96	9	0	9
9. 95-98	4	2	6
10. 97-2000	9	2	11
11. 99-2002	7	0	7
12. 2000-2003	4	0	4
13. 2001-2004	5	1	6
14. 2002-2005	5	1	6
15. 2003-2006	11	1	12
16. 2004-2007	11	3	14
17. 2005-2008	16	3	19
18. 2006-2009	10	3	13
19. 2007-2010	15	2	17
20. 2008-2011	9	6	15
21. 2009-2012	11	5	16
22. 2010-2013	15	3	18
23. 2011-2014	13	4	17
24. 2012-2015	9	6	15
25. 2013-2016	14	8	22
26. 2014-2017	12	10 (12)	22
27. 2015-2018	14	11	25
28. 2016-2019	16	9	25
Totaux	271	89	360



Volée et années de formation	Hommes	Femmes	Total
2 ^{ème} volée 72-75	15	0	15
3 ^{ème} volée 75-78	22	1	23
4 ^{ème} volée 78-81	22	3	25
5 ^{ème} volée 80-83	21	4	25
6 ^{ème} volée 82-85	23	2	25
7 ^{ème} volée 83-86	20	5	25
8 ^{ème} volée 85-88	18	6	24
9 ^{ème} volée 87-90	22	3	25
10 ^{ème} volée 88-91	18	5	23
11 ^{ème} volée 90-93	19	5	24
12 ^{ème} volée 91-94	21	4	25
13 ^{ème} volée 92-95	20	4	24
14 ^{ème} volée 93-96	19	4	23
15 ^{ème} volée 94-97	16	4	20
16 ^{ème} volée 96-99	22	3	25
17 ^{ème} volée 97-00	14	6	20
18 ^{ème} volée 98-01	19	5	24
19 ^{ème} volée 99-02	21	4	25
20 ^{ème} volée 00-03	15	2	17
21 ^{ème} volée 01-04	14	11	25
22 ^{ème} volée 02-05	19	7	26
23 ^{ème} volée 03-06	20	6	26
24 ^{ème} volée 04-07	23	9	32

Classes	Années de formation	Total des étudiants	Hommes	Femmes
1 ^{er} cycle	1985-1988	18	17	1
2 ^{ème}	1987-1990	17	11	6
3 ^{ème}	1989-1992	18	12	6
4 ^{ème}	1991-1994	24	17	7
5 ^{ème}	1993-1996	21	13	8
6 ^{ème}	1995-1998	22	13	9
7 ^{ème}	1996-1999	20	15	5
8 ^{ème}	1997-2000	16	15	1
9 ^{ème}	1998-2001	21	13	8
10 ^{ème}	1999-2002	19	15	4
11 ^{ème}	2000-2003	19	10	9
12 ^{ème}	2000-2003	18	8	10
13 ^{ème}	2001-2004	15	8	7
14 ^{ème}	2002-2005	20	16	4
15 ^{ème}	2002-2005	16	6	10
15 ^{ème} B	2003-2006	21	12	9
16 ^{ème}	2003-2006	21	14	7
17 ^{ème}	2004-2007	19	8	11
18 ^{ème}	2004-2007	23	14	9
19 ^{ème}	2004-2007	15	9	6
20 ^{ème}	2005-2008	20	13	7
MSP 1A	2005-2008	19	15	4
MSP 2A	2006-2009	21	15	6
MSP 2B	2006-2009	19	13	6
MSP 3A	2007-2010	21	19	2
MSP 3B	2007-2010	21	12	9
MSP 4A	2008-2011	17	12	5
MSP 4B	2008-2011	18	14	4
MSP 09A	2009-2012	18	11	7
MSP 09B	2009-2012	17	15	2
MSP 10A	2010-2013	20	10	10
MSP 10B	2010-2013	20	15	5
MSP 11A	2011-2014	21	16	5
MSP 11B	2011-2014	21	14	7
MSP 12A	2012-2015	19	17	2
MSP 12B	2012-2015	18	12	6
MSP 13A	2013-2016	21	11	10
MSP 13B	2013-2016	20	13	7
MSP 14A	2014-2017	23	17	6
MSP 14B	2014-2017	19	13	6
MSP 14C	2014-2017	15	9	6
MSP 15A	2015-2018	22	14	8
MSP 15B	2015-2018	23	17	6
MSP 16A	2016-2019	21	16	5
MSP 16B	2016-2019	22	14	8
Totaux		879	593	286

03/10/16

Annexe B

Tableau des indicateurs

Quels sont les facteurs qui ont amené le métier de MSP à se féminiser ?

Réponse

Le métier de MSP se féminise à la suite de l'évolution de la société, et de la modification des représentations sociales du travail. En parallèle, diversification de l'offre de la prise en charge du handicap.

Hypothèse 1

Evolution générale

Il y a une tendance générale dans les sociétés industrielles à la féminisation professionnelle.

H1.1 Politique

Volonté des politiques de permettre aux femmes d'accéder aux mêmes formations et professions que les hommes

Indicateurs

- **Taux de femmes dans les différentes professions**
- **Responsabilités professionnelles des femmes**
- **Taux de formation professionnelle sur la durée**
- **Loi sur l'égalité. (politique)**

H1.2 Economique

Aujourd'hui les couples ont besoin d'un double salaire.

- Émancipation de la femme → réalisation en dehors du foyer.
- Coût de la vie.
- Etat d'esprit consumériste : acheter ce que le marché nous propose.

Indicateurs

- **Modification du modèle de l'activité professionnelle (% de travail, types d'activités, etc...)**
- **Élévation du niveau de formation des femmes.**
- **Revenu des ménages**
- **Indicateurs de consommation (coût de la vie) OFS**

H1.3 Social

Evolution des représentations qui font fi des préjugés, des aprioris et même des traditions.

Indicateurs

- **Femme au foyer**
- **Partage des tâches ménagères**
- **Evolution de costume féminin**
- **Gain de temps grâce aux nouvelles technologies (mécanisation des tâches ménagères, plats surgelés, micro-ondes, etc...)**

Hypothèse 2

Principes et pratiques

Les principes et pratiques de la prise en charge des personnes en situation de handicap se développent et ne sont plus centrés exclusivement sur la production.

H2.1 Principe

H2.1.1 Développement personnel

Les institutions cherchent à améliorer le développement personnel des résidents (à travers une prise en charge féminine)

Indicateurs

- **Diversification des activités**
- **Valorisation des rôles sociaux**
- **Activités visant le développement de la personne accompagnée**

H2.1.2 Encadrement

Les femmes sont plus à même de faire face à certaines situations et leurs qualités plus adéquates dans certaines institutions.

Longtemps le handicap a été perçu comme mystérieux, inquiétant. Il nécessitait une présence forte et solide, masculine. Aujourd'hui, le changement de représentations du handicap permet aux femmes de compter parmi les actrices de la prise en charge.

Indicateurs

- **Relation avec résidentes**
- **Ateliers de création/occupation**
- **Représentations sociales du handicap**
- **Relations au sein de l'équipe MSP**

H2.2 Pratiques

H2.2.1 Types d'activités/ Evolution du travail protégé

Les nouveaux types d'activités dans les ASP font plus appel à des encadrements féminins (métiers plutôt féminin)

Indicateurs

- **Corrélation entre les types de handicaps/prise en charge et le travail proposé (+ grandes palettes)**
- **Accompagnement**
- **Ateliers de création**
- **Ateliers d'occupation**

H2.2.2 Psychologisation de l'encadrement

Les compétences féminines peuvent être plus adaptées face à certaines prises en charge.

Indicateurs

- **Compétences féminines**
- **Ecoute**
- **Empathie**
- **Facilité pour le contact envers autrui**
- **Sensibilité différente**

H 2.2.3 Evolution de la population prise en charge

Les types de population évoluent, entraînant une évolution et une modification des types de prises en charge.

Indicateurs

- **Ages**
- **Problématiques**
- **Genre**

Annexe C

Questionnaire

Quels sont les facteurs qui ont amené le métier de MSP à se féminiser ?

Travail de mémoire

***Obligatoire**

1. Dans votre équipe pluridisciplinaire, y a t'il des femmes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

2. Si oui, quels postes occupent-elles ? (plusieurs réponses possibles) *

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Directrice
☐ Directrice adjointe
☐ RH
☐ Maîtresse socioprofessionnelle
☐ Educatrice
☐ Assistante socio-éducative
☐ Autre :

3. Quel est votre taux d'activité professionnelle ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ 20 %
☐ 40%
☐ 50%
☐ 60%
☐ 80%
☐ 100%
☐ Autre :

4. Votre taux d'activité est-il celui que vous souhaitez ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

5. Quel type de diplôme avez-vous obtenu avant d'entamer la formation d'ASP ? **Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ CFC
- ☐ Maturité collégiale
- ☐ Diplôme HES
- ☐ Bachelor
- ☐ Master
- ☐ Autre :

6. Quel est votre état-civil ? **Une seule réponse possible.*

- ☐ Célibataire
- ☐ Marié
- ☐ Séparé/divorcé
- ☐ Concubin
- ☐ Partenariat enregistré
- ☐ Veuf/veuve

7. Dans votre couple, un double revenu est :*Une seule réponse possible.*

- ☐ Indispensable
- ☐ Souhaitable
- ☐ Pas vraiment nécessaire
- ☐ Je ne suis pas en couple

8. Dans le modèle familial traditionnel, la place de la femme est plutôt au foyer. Partagez-vous cette idée ?*Une seule réponse possible.*

- ☐ Oui
- ☐ Non

9. Selon vous, quels facteurs peuvent amener une femme à rester au foyer ? **Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ Naissance d'enfants
- ☐ Scolarité des enfants en bas âge
- ☐ Tâches domestiques
- ☐ Épanouissement personnel
- ☐ Raisons économiques
- ☐ Autre :

10. Dans votre couple, le partage des tâches ménagères se fait :*Une seule réponse possible.*

- ☐ Régulièrement
- ☐ Occasionnellement
- ☐ Jamais
- ☐ Je ne vis pas en couple

11. Quels genre de tâches domestiques effectuez-vous ?*Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ Participation aux repas (cuisine, vaisselle, rangement, etc...)
- ☐ Lessive (lavage, étendre le linge, repassage, rangement, etc...)
- ☐ S'occuper des enfants
- ☐ Entretien extérieurs
- ☐ Passer l'aspirateur et/ou le balais
- ☐ Nettoyage de la salle de bain
- ☐ Aller à la déchetterie
- ☐ Aucune
- ☐ Autre :

12. Combien de temps consacrer-vous aux tâches domestiques par semaine (garde des enfants compris) ?*Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ 5 heures ou moins
- ☐ Entre 6 et 10 heures
- ☐ Entre 10 et 20 heures
- ☐ Entre 21 et 30 heures
- ☐ 31 heures et plus

13. Selon vous, la mécanisation des tâches ménagères (plats surgelés, micro-ondes, lave-vaisselle, aspirateur, etc...) peut favoriser l'accès au monde du travail de manière : **Une seule réponse possible.*

- ☐ Très importante
- ☐ Significative
- ☐ Peu importante
- ☐ Négligeable

14. Dans le cadre de votre travail, constatez-vous une différence dans la manière dont les hommes et les femmes s'habillent ? **Une seule réponse possible.*

- ☐ Oui
- ☐ Non

15. Si oui, d'après votre expérience, avez-vous constaté une évolution dans cette différence ? **Une seule réponse possible.*

- ☐ Oui
- ☐ Je n'ai pas constaté de différence

16. Si oui, lesquels ?

.....

.....

.....

17. Dans votre atelier/secteur, le développement personnel des résidents est principalement développé à travers : **Une seule réponse possible.*

- ☐ La production
- ☐ La création
- ☐ L'occupation
- ☐ L'orientation professionnelle
- ☐ L'accompagnement
- ☐ Autre :

18. L'institution dans laquelle vous travaillez met-elle en oeuvre les concepts de la VRS (Valorisation des rôles sociaux) ? **Une seule réponse possible.*

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

19. Selon vous, une femme MSP est-elle plus à même qu'un homme à prendre en charge une résidente féminine : **Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ Oui
- ☐ Non

20. Parmi ces propositions, dans le cadre de votre travail, cochez celles qui vous semblent plutôt propre au genre féminin ou masculin. **Une seule réponse possible par ligne.*

	Masculin	Féminin
• Entraide-Aptitude à coopérer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Confiance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Adaptabilité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Patience - cordialité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Engagement - courage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Humour - enthousiasme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Altruisme (rendre service)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. **A votre connaissance, lors des vingt dernières années, y a-t-il eu de nouvelles activités dans votre institution (du type occupation, création ou production) ? ***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Non
☐ Occupation
☐ Création
☐ Production

22. **Pensez-vous que certains types de prises en charge nécessitent une présence féminine ? ***

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

23. **Si oui, lesquels ?**

.....

24. **Pensez-vous que ces compétences sont plutôt féminines ? Cochez oui ou non ***

Une seule réponse possible par ligne.

	Oui	Non
L'écoute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'empathie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La facilité pour le contact envers autrui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autorité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. **Dans quelle tranche d'âge la population dont vous êtes responsable dans votre atelier se situe-t-elle ? (plusieurs réponses possibles) ***

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Moins de 18 ans
☐ 18-25 ans
☐ 25-40 ans
☐ 41 et plus

26. De quels types de problématiques votre population souffre-t-elle ? **Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ Troubles psychiques
- ☐ Atteintes physiques
- ☐ Déficiences mentales
- ☐ Addictions
- ☐ Difficultés scolaire
- ☐ Difficultés d'orientation
- ☐ Difficultés comportementales
- ☐ Chômeurs
- ☐ Autre :

27. Le groupe de personnes dont vous êtes responsable est plutôt : **Une seule réponse possible.*

- ☐ Masculin
- ☐ Féminin
- ☐ Mixte

28. Etes-vous ? **Une seule réponse possible.*

- ☐ Un homme
- ☐ Une femme

29. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ? **Une seule réponse possible.*

- ☐ Moins de 25 ans
- ☐ 25-30 ans
- ☐ 31-35 ans
- ☐ 36-40 ans
- ☐ 41-45 ans
- ☐ 46-50 ans
- ☐ 51-55 ans
- ☐ 56-60 ans
- ☐ 61-65 ans

30. Quelle est la situation de votre ménage ? **Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ Personne seule
- ☐ Personne seule vivant chez ses parents
- ☐ En couple avec enfants
- ☐ En couple sans enfants
- ☐ Autre :


31. Combien d'enfants vivent dans votre ménage ?*Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ Je n'ai pas d'enfants
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ Plus

32. Quelle est leur tranche d'âge ?*Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ Je n'ai pas d'enfants
- ☐ moins de 5 ans
- ☐ Entre 6 et 15 ans
- ☐ Entre 16 et 18 ans
- ☐ Entre 18 et 25 ans
- ☐ Entre 26 et 30
- ☐ Plus

33. Depuis combien de temps exercez-vous le métier de MSP ? ***MERCI**

Fourni par
 Google Forms

Annexe D

Réponses au questionnaire

Taux d'activité + satisfaction

Nombre de	Quel est votre taux d'activité professionnelle ?	Étiquettes de colonnes	Un homme	Une femme	Total général
Étiquettes de lignes					
40%			1		1
Non			1		1
50%			5	5	10
Non			2	1	3
Oui			3	4	7
60%			12	19	31
Non			7	6	13
Oui			5	13	18
75%			1	1	2
Oui			1	1	2
80%			11	11	22
Non			2	1	3
Oui			9	10	19
90%			1	3	4
Non				2	2
Oui			1	1	2
95%				1	1
Oui				1	1
100%			49	17	66
Non			5	6	11
Oui			44	11	55
70%			2	4	6
Non			1	3	4
Oui			1	1	2
Total général			82	61	143

Nombre de Selon vous, la mécanisation des tâches ménagères (plats surgelés, micro-ondes, lave-vaisselle,

Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes	Un homme	Une femme	Total général
Négligeable		11	5	16
Peu importante		33	23	56
Significative		34	30	64
Très importante		4	3	7
Total général		82	61	143

Quel diplôme ?	Étiquettes de colonnes	Une femme	Total général
Nombre de Quel type de diplôme avez-vous obtenu avant d'Étiquettes de lignes			
3 ans HES travail social non diplômée		1,64%	1,64%
Bachelor		1,64%	1,64%
BTS + Certificat gestion du personnel		1,64%	1,64%
CFC		60,66%	60,66%
CFC, Brevet agente de détention		1,64%	1,64%
CFC, Brevet fédéral		1,64%	1,64%
CFC, Diplome de culture générale		1,64%	1,64%
CFC, FSEA 1		1,64%	1,64%
CFC, Maturité collégiale		1,64%	1,64%
CFC, Maturité collégiale, Diplôme HES		1,64%	1,64%
CFC, Maturité collégiale, Diplôme HES, Bachelor		1,64%	1,64%
CFC, maturité professionnelle		3,28%	3,28%
CFC, Maturité Professionnelle Santé-Social		1,64%	1,64%
diplôme ECG + matu spé social		1,64%	1,64%
Diplôme ES		1,64%	1,64%
Diplôme HES		4,92%	4,92%
Diplôme HES, Bachelor		1,64%	1,64%
Master		1,64%	1,64%
Maturité collégiale		1,64%	1,64%
Maturité collégiale, Brevet federal		1,64%	1,64%
Maturité collégiale, Ecole Supérieure d'art visuel et art-thérapeute		1,64%	1,64%
maturité professionnelle santé/social		1,64%	1,64%
Total général		100,00%	100,00%

Facteurs présence au foyer

Nombre de Selon vous, quels facteurs peuvent amener une femme à rester au foyer ?		Étiquettes de co	
Étiquettes de lignes	Une femme	Total général	
Épanouissement personnel	4	4	
Épanouissement personnel, Raisons économiques	1	1	
La non répartition des tâches	1	1	
Naissance d'enfants	9	9	
Naissance d'enfants, Épanouissement personnel	6	6	
Naissance d'enfants, Épanouissement personnel, Raisons économiques	2	2	
Naissance d'enfants, Raisons économiques	3	3	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge	8	8	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, arrêt de travail trop prolonge (enfants)	1	1	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, Épanouissement personnel	12	12	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, Raisons économiques	2	2	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, soumission à l'homme	1	1	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, Tâches domestiques	1	1	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, Tâches domestiques, Épanouissement pers	1	1	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, Tâches domestiques, Épanouissement pers	4	4	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, Tâches domestiques, Épanouissement pers	1	1	
Naissance d'enfants, Scolarité des enfants en bas âge, Tâches domestiques, Raisons économique	1	1	
Naissance d'enfants, Tâches domestiques	1	1	
Naissance d'enfants, Tâches domestiques, Raisons économiques	1	1	
Raisons économiques	1	1	
Total général	61	61	

Développement personnel des résidents

Nombre de Dans votre atelier/secteur, le développement personnel		Étiquettes de colonnes	
Étiquettes de lignes	Une femme	Total général	
création et orientation professionnelle	1,64%	1,64%	
La création	11,48%	11,48%	
la formation professionnelle	1,64%	1,64%	
La production	27,87%	27,87%	
L'accompagnement	26,23%	26,23%	
L'occupation	11,48%	11,48%	
L'orientation professionnelle	16,39%	16,39%	
Orientation prof. et formation	1,64%	1,64%	
production et occupation	1,64%	1,64%	
Total général	100,00%	100,00%	

Temps consacrer aux tâches ménagères

Nombre de Combien de temps consacrer-vous aux tâches dome		Étiquettes de colonnes	
Étiquettes de lignes	Un homme	Une femme	Total général
31 heures et plus	2	5	7
5 heures ou moins	34	23	57
5 heures ou moins, Entre 6 et 10 heures	1	1	2
Entre 10 et 20 heures	19	9	28
Entre 21 et 30 heures	7	4	11
Entre 6 et 10 heures	19	19	38
Total général	82	61	143

VRS

Nombre de L'institution dans laquelle vous travaillez met-elle en		Étiquettes de colonnes	
Étiquettes de lignes	Une femme	Total général	
Je ne sais pas	14,75%	14,75%	
Non	18,03%	18,03%	
Oui	67,21%	67,21%	
Total général	100,00%	100,00%	

Tranche d'âge de la population

Nombre de L'institution dans laquelle vous travaillez met-elle en	Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	Un homme	Une femme	Total général
18-25 ans	5	5	10
18-25 ans, 25-40 ans	1		1
18-25 ans, 25-40 ans, 41 et plus	34	21	55
18-25 ans, 41 et plus	1	1	2
25-40 ans	14	18	32
25-40 ans, 41 et plus	6	4	10
41 et plus	5	1	6
Moins de 18 ans	10	2	12
Moins de 18 ans, 18-25 ans	5	4	9
Moins de 18 ans, 18-25 ans, 25-40 ans, 41 et plus	1	4	5
Moins de 18 ans, 41 et plus		1	1
Total général	82	61	143

Double revenu

Nombre de Dans votre couple, un double revenu est :	Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	Un homme	Une femme	Total général
Indispensable	35	26	61
Je ne suis pas en couple	8	10	18
Pas vraiment nécessaire	8	5	13
Souhaitable	29	20	49
(vide)			
Total général	80	61	141

Développement personne des résidents

Nombre de Dans votre atelier/secteur, le développement per	Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	Une femme	Total général	
création et orientation professionnelle	1	1	
La création	7	7	
la formation professionnelle	1	1	
La production	17	17	
L'accompagnement	16	16	
L'occupation	7	7	
L'orientation professionnelle	10	10	
Orientation prof. et formation	1	1	
production et occupation	1	1	
Total général	61	61	

Mécanisation tâches ménagères

Nombre de Selon vous, la mécan	Étiquettes de co		
Étiquettes de lignes	Un homme	Une femme	Total général
Négligeable	11	5	16
Peu importante	33	23	56
Significative	34	30	64
Très importante	4	3	7
Total général	82	61	143

Nombre de Quel est votre état-civil ?

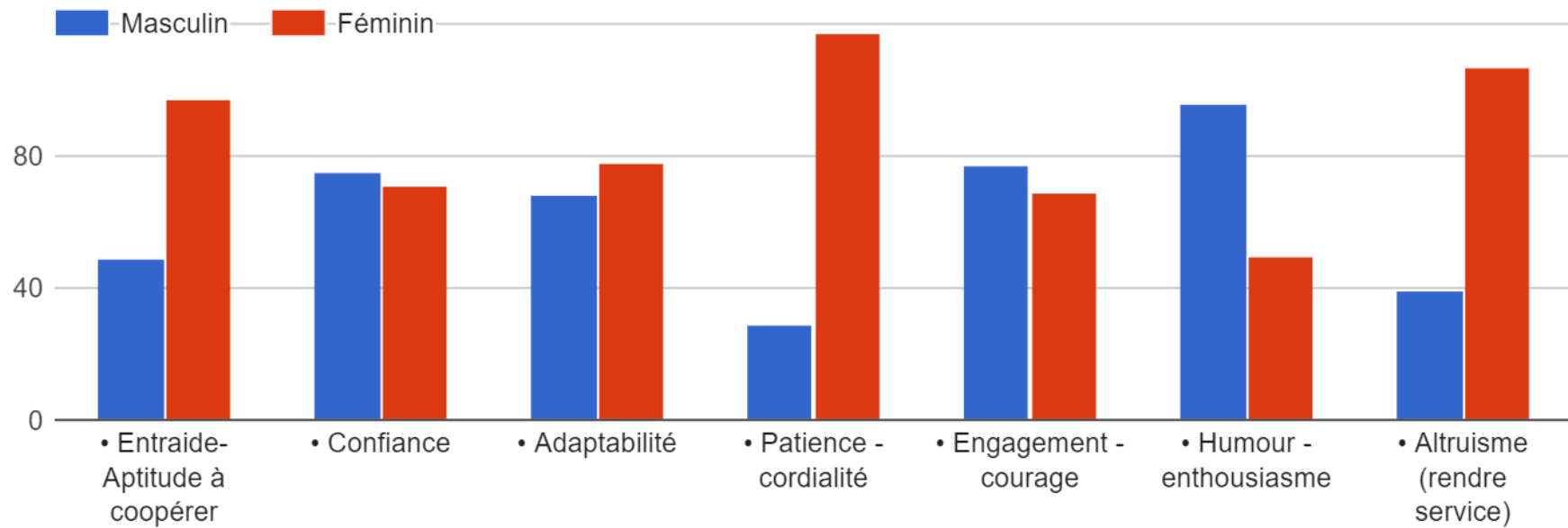
Étiquettes de lignes	Un homme	Une femme	Total général
Célibataire	13	20	33
Concubin	16	14	30
Marié	46	22	68
Partenariat enregistré		1	1
Séparé/divorcé	4	3	7
Séparé/divorsé	1		1
Veuf/veuve	2	1	3
Total général	82	61	143

Types de problémaatiuques de la population

Nombre de De quels types de problématiques votre population souffre-t-elle ? 2

Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes	
	Une femme	Total général
Atteintes physiques	1	1
Atteintes physiques, Chômeurs	1	1
Atteintes physiques, Déficiences mentales	2	2
Déficiences mentales	4	4
Déficiences mentales, Difficultés comportementales	1	1
Déficiences mentales, Difficultés scolaire	1	1
Difficulté scolaire, Difficulté d'orientation, Difficultés comportementales	1	1
Difficulté scolaire, Difficulté d'orientation, Difficultés comportementales, Chômeurs	1	1
Difficultés d'orientation, Chômeurs	1	1
Readaptation professionnelle	1	1
Troubles psychiques	1	1
Troubles psychiques, Addictions	2	2
Troubles psychiques, Addictions, Difficultés comportementales	1	1
Troubles psychiques, Addictions, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales	1	1
Troubles psychiques, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés comportementales, difficulté sociales	1	1
Troubles psychiques, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales	1	1
Troubles psychiques, Addictions, placement pénal	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques	3	3
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Addictions	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Addictions, Difficultés comportementales, Chômeurs	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Addictions, Difficultés scolaire	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Chômeurs	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales, Chômeurs	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Addictions	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés comportementales	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés comportementales, Chômeurs	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés comportementales	2	2
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés comportementales, Chômeurs	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales	2	2
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales, Chômeurs	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales, Chômeurs, bénéficiaires AI, mesure de réinsertion	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Déficiences mentales, Difficultés scolaire, Difficultés comportementales, personne dépendante de l'aide sociale Contrat ISP (NE)	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, déficiences sensorielles	1	1
Troubles psychiques, Atteintes physiques, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales, troubles sensoriels	1	1
Troubles psychiques, Chômeurs	1	1
Troubles psychiques, Déficiences mentales	5	5
Troubles psychiques, Déficiences mentales, Addictions	1	1
Troubles psychiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés comportementales	2	2
Troubles psychiques, Déficiences mentales, Addictions, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales	2	2
Troubles psychiques, Déficiences mentales, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales	1	1
Troubles psychiques, Déficiences mentales, Difficultés scolaire, Difficultés comportementales	1	1
Troubles psychiques, Difficultés d'orientation, Chômeurs	1	1
Troubles psychiques, Difficultés scolaire, Difficultés comportementales	1	1
Troubles psychiques, Difficultés scolaire, Difficultés d'orientation, Difficultés comportementales	1	1
Troubles psychiques, Retard mental, Addictions, Difficultés comportementales	1	1
Total général	61	61

Parmi ces propositions, dans le cadre de votre travail, cochez celles qui vous semblent plutôt propre au genre féminin ou masculin.



Annexe E

Changements concernant le profil des étudiants



Quelques changements concernant le profil des étudiants

Promotion 1975: mécanicien, peintre en bâtiment, monteur-électricien, monteur-ascenseur, horloger, menuisier, mécanicien-électricien

Promotion 2014: mécanicienne automobile, menuisier (3), paysagiste, employé de commerce (4), décoratrice (2), charpentier, gestionnaire en informatique, assistante socioéducative-ASE (2), gestionnaire de vente (2), électronicien en multimédia, ferblantier, constructeur métallique, vendeuse, boulanger-pâtissier, assistante en pharmacie, fleuriste, tôlier en carrosserie

Constats: Diversité accrue des domaines en 2015 / Apparition des ASE, "nouveau tremplin" pour la filière MSP entre autres / Environ $\frac{1}{4}$ des étudiants en réorientation avec le soutien de l'AI





Quelques changements concernant les terrains professionnels

Promotion 1975: Orif (4), Castalie, Malévoz, Fovahm

Promotion 2014: Castalie (2), Fondation St-Hubert (5), CAAD (2), SUVA-CRR, Chez Paou, L'Estampille (FR), Les Oliviers (VD), Valais de Cœur (2), Domus, SEMO, OSEO, St-Raphaël, Perceval (VD), Action Jeunesse, Fovahm, Emera

Constats: **Accroissement de la diversité des emplois pour les MSP,
en particulier liés à la (ré)insertion (selon la volonté du législateur)**

**En 2015, nouveaux employeurs : SEMO, OSEO, SUVA-CRR,
Action Jeunesse et d'autres ne concernant pas cette promotion**



Annexe F

Grille d'entretien remplie

Dépouillement entretiens

Nicolas Travelletti, le 11.11.2016 à 12h10

Costume féminin

Me parle de sa collègue. Il constate une évolution par rapport au début de l'activité de Margaux. *Elle avait des salopettes d'hommes et des chaussures de sécurité qui n'en étaient pas vraiment. Après plusieurs années, elle trouve des vêtements plus adaptés à sa morphologie (salopettes et chaussures), des chaussures de sécurité S3 adaptées également, de couleur différente et adapté au corps de la femme.*

En peu de temps, le marché s'est adapté à la demande, finalement, les métiers dit typiquement masculin changent. L'ergonomie a fait en sorte que les métiers sont moins fatigants, et ouvrent la porte aux femmes. Le commerce en parallèle a observé et adapté son offre.

Est-ce que ça correspond pour toi à une évolution ?

Oui nettement. Il y a une demande face à la sécurité, et il y a plein de marchés qui se sont collés pour assumer l'offre.

Représentations sociales du handicap

Il n'y a pas de représentation sociale là où je travail. Si je reprends au début, aux ateliers du Rhône, il y eu l'Alusuisse, qui a créé des ateliers pour des personnes en difficulté, et ça s'est appelé les ateliers du Rhône. Là c'était vraiment des personnes en situation du handicap, mais léger. Je pense que les différents handicaps, qui sont peut plus lourds, ouvre une porte à la féminisation du MSP. C'est-à-dire que lorsque on travaille dans un domaine technique, il faut avoir des compétences qui font qu'on est plus susceptible d'employer des hommes pour travailler. En suite si on prend des pathologies qui sont plus lourdes, et les personnes plus limitées qui feront peut-être du pliage de carton, c'est tout à fait possible d'avoir des MSP qui sont femmes. Je pense d'ailleurs que c'est bien, car ça ouvre d'autres perspectives par rapport à l'art par exemple, ou dans d'autres activités que celle du cartonage, comme la création...Ce sont des choses qu'une femme peut amener d'une autre manière que celle d'un homme. L'homme sera plutôt technique, alors que la femme peut être plus liée à l'évasion, ou à ouvrir un champ d'action.

Si on donne la possibilité de travailler aux personnes en situation de handicaps plus graves ou plus limitée, mais en dehors d'un contexte purement professionnel, je pense que la femme peut amener des choses.

D'après toi c'est donc un facteur de féminisation ?

Oui tout à fait, clairement. Plus on ouvre de possibilités d'action, plus on va dans une mixité. Après, il y a quand même un point que je dois souligner, c'est le point sanitaire. Par exemple si une personne travaille dans un atelier de création, il ne faut pas oublier qu'elle aura peut-être besoin qu'on doive la porter pour aller du point A au point Z, peut-être sur une chaise roulante. Dans ce cas, la MSP risque d'avoir plus de peine du point de vue portage et l'ergonomie. Mais il est clair que la diversification du handicap entraîne un travail de créativité, et donc une féminisation des MSP.

Ton institution met-elle en œuvre les concepts de la VRS ?

Oui, c'est la base de notre institution (St-Hubert). C'est la socialisation des personnes à travers le travail, et nous mettons clairement en place la VRS pour que la personne gagne en confiance et en autonomie.

Est-ce que tu penses que d'adopter ce genre de concept amène la féminisation ?

Je ne pense pas. C'est un concept mixte, qui peut fonctionner avec le ou la MSP. Je ne pense pas qu'il ait une incidence. Après, dans le cadre du travail, la MSP peut amener des choses différentes que le MSP. Elle peut prendre un autre chemin pour valoriser une personne, être plus à l'écoute, et amener d'autres choses, bon ça reste une théorie à prouver. Elles ont plus d'écoute, en tant que femme, en tant que mère...

Donc ce n'est pas le fait d'adopter les concepts de la VRS qui entraîne la féminisation ?

Non. Je ne vois pas le lien entre les deux.

Nous ne sommes plus exclusivement dans des modèles accès sur la production, est-ce que tu constates une diversification des activités par rapport à cela ?

Cela dépend beaucoup de la situation dans laquelle la personne se trouve. Si la personne est à la frontière du premier marché du travail, et sera donc capable d'effectuer des activités plus complexes. Donc elle sera amenée à travailler dans une institution comme la nôtre. La difficulté

des personnes va forcer amener à une activité occupationnelle, de toute façon. Ça ne sert à rien de maintenir quelqu'un dans un atelier de production si elle est stressée et des problèmes comme par ex : la dégénérescence physique. Là ce sera plus une activité occupationnelle.

Est-ce que tu penses que le fait d'ouvrir des ateliers d'occupation, création, etc...peut être un attrait pour les femmes de faire ce métier ?

Oui bien sûr. Même plus un attrait pour les femmes que pour les hommes. Je trouve que dès que l'on passe dans la créativité, la femme peut amener quelque chose. Aujourd'hui, on a une mixité dans le travail. A l'époque, les hommes allaient dans les domaines techniques comme par exemple la mécanique, la menuiserie ou autre, alors que les femmes allaient dans des domaines de types création comme par ex : l'agencement d'intérieur, la décoration, etc...Je pense que même actuellement les choses restent assez semblable. Par exemple, si un poste se libère dans un domaine de type créativité, je ne suis pas sûr qu'il y aura beaucoup d'homme qui postuleront. Les femmes qui ont travaillé dans le domaine préalablement seront plus attirées. Ce n'est pas forcément physique, mais ça demande des idées de création. Comme une maîtresse d'école.

Je pense aussi que notre société fait tout pour créer des métiers d'hommes qui ont tendances à se féminiser. Par exemple, il y a quelques jours, toutes les filles avaient le droit d'aller voir leur papa sur le lieu de travail. Donc on leur montre que c'est possible d'avoir une activité dite d'homme, qui sont aujourd'hui exécuté par des femmes. Ça peut être chauffeur de camion, dans la mécanique...C'est une mixité qui amène les personnes désirant faire MSP à se dire : voilà, je souhaite aller travailler dans cette institution car je me suis formé dans ce domaine, ça joue un très grand rôle aussi.

A travers quelles types d'activité ton institution vis -t 'elle le développement de la personne ?

Chez nous, c'est accès exclusivement sur la production et sur la formation. Nous cherchons aussi à réintégrer dans l'économie libre des personnes via des AFP.

Tu penses que les femmes pourraient favoriser ce type de prise en charge ?

Oui, à travers l'écoute. Elle peut combler d'autres besoins à la personne que l'homme ne peut pas.

Est-ce que tu peux me parler des relations hommes-femmes dans l'équipe d'encadrement ?

Nous n'avons qu'une femme. Cela a amené beaucoup de choses : différentes idées, différents points de vue, par rapport à la prise en charge, en colloque. J'ai trouvé que c'était franchement un avantage à cela. Notre équipe a toujours était composée essentiellement d'hommes, ça ne s'était jamais vu d'amener une femme dans un atelier mécanique, et j'ai trouvé que l'expérience avait amené beaucoup de choses : une autre vision, une autre sensibilité, ça ne péjore pas du temps l'entente, c'est une ouverture supplémentaire, un avantage. Egalement une ouverture d'esprit de la part du RR qui a accepté cela.

Comme c'est une personne qui vient d'un milieu d'homme, et qui a toujours travaillé dans ce milieu, ça se passe bien. On la considère comme une collègue masculine.

A ses débuts, c'était particulier, les CLI ont essayé de la tester, d'avoir un rapport de force avec elle et ont essayé de prendre le dessus. Comme elle vient d'un milieu d'homme elle a eu les compétences nécessaires pour mettre un frein à cela.

Elle a beaucoup amené du point de vue des personnes en observation. Il y a beaucoup de femmes en observation, elles tournent dans les ateliers. Donc elles voient qu'il y a une femme qui travaille en mécanique, je suis content de travailler dans son secteur, donc c'est un plus. Le retour est souvent très positifs. Comme il y une MSP femme ça ouvre des possibilités, ce n'est plus un travail réservé aux hommes comme à l'époque. (Cela concerne uniquement les personnes qui sont en observation.)

Parmi ces propositions, est-ce que certaines vous semblent plutôt propre au genre féminin ou masculin ?

- Entraide - aptitude à coopérer. → Egal
- Ouverture aux autres. → Egal, si métier masculin avant.
- Confiance - adaptabilité. → Plus hommes que les femmes. Elle était émotive et du coup laissé la place au stress
- Patience - cordialité. → Egal

- Engagement - courage. → Egal, dépend de la personnalité
- Humour - enthousiasme. → Plus les femmes. Ça crée une bonne dynamique de groupe
- Altruisme (rendre service). → Plus les femmes.

Est-ce que d'après toi, il y a d'autres compétences que celles-ci qui sont recherchés pour une prise en charge en institution ?

Ecoute, donc très important et la sensibilité. Mais surtout, donner l'image que travailler dans un domaine prédestiné à un autre sexe, ça renvoi à une image d'ouverture, et d'intégration. C'est une image extrêmement importante.

Est-ce que tu as observé une corrélation en le types de handicaps et le travail proposé ?

Oui, c'est sûr. Plus on a une population avec des degrés différents de handicaps, plus on va devoir inventer, ou adapté l'activité. Plus la société va évoluer avec une demande de prise en charge lourde, plus on observe cette zone grise, avec des personnes à réinsérer dans le commerce à travers des AFP par ex...Donc ça suit les problématiques de la société, ça a toujours été adapté et ça devrait continuer ainsi.

A ton avis, les femmes sont-elles plus à même de travailler dans des ateliers de type création, ou occupation ?

Oui, pour des raisons de portages, ou parce qu'elle suit son métier qui est plus féminin. La mixité des activités fait que les femmes et les hommes peuvent se retrouver dans un atelier de création ou de production.

Je pense que dans le cadre d'un handicap plus lourd, et donc de type occupationnel, les femmes peuvent amener plus que les hommes.

Remarques de Nicolas :

C'est ce que j'imaginai.

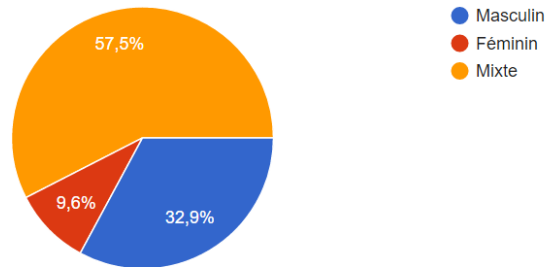
Je n'ai pas compris au début pourquoi tu m'as de la VRS, mais après j'ai compris.

Je te fais un retour de mon point de vue, mais je n'ai qu'une collègue. Tu devrais avoir pas mal d'infos en questionnant une femme qui évolue dans un atelier occupationnel.

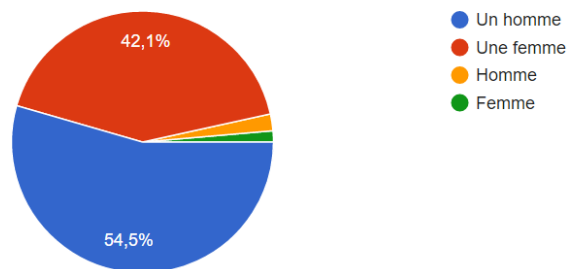
Annexe G

Profil de l'échantillon

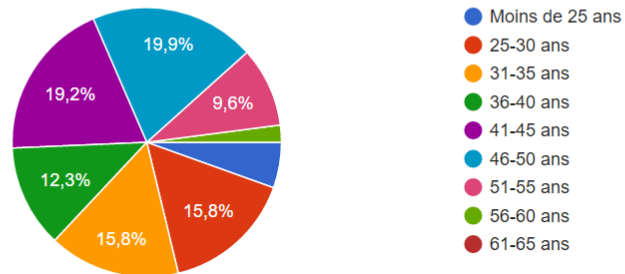
Le groupe de personnes dont vous êtes responsable est plutôt : (146 réponses)



Etes-vous ? (145 réponses)



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ? (146 réponses)



Quelle est la situation de votre ménage ? (146 réponses)

